

**Väter in Elternzeit –  
Umsetzungen und Strategien  
zwischen Familie und Beruf**

**Dissertation**

Schriftliche Arbeit zur Erlangung des Grades

**Doktor der Philosophie**

am Institut für Erziehungswissenschaft

Fakultät für Kulturwissenschaften

der Universität Paderborn

vorgelegt von

**Robert Richter**

Reesbergstr. 5a, 36093 Künzell

mail@robert-richter.net

Paderborn

im Dezember 2011

Gutachter:

Prof. Dr. Eckard König, Universität Paderborn

Prof. Dr. Harry Friebel, Universität Hamburg



# Inhalt

Danksagung .....	1
I. Einleitung, Fragestellung und Stand der Forschung .....	3
1 Einleitung und Fragestellung .....	3
2 Vaterschaft und Elternzeit .....	8
2.1 Vaterschaft zwischen gesellschaftlichem Wandel und Beharrung .....	8
2.2 Väter in Elternzeit – Entwicklungen und Befunde .....	16
II. Theoretische und methodische Orientierung .....	25
3 Theoretischer Rahmen .....	25
3.1 Väter im sozialwissenschaftlichen Fokus .....	25
3.2 Väter und Elternzeit – Strategien zwischen Identität und Nutzungsmuster .....	34
4 Forschungsmethode .....	47
4.1 Männer- und Väterforschung als qualitative Fallstudie .....	47
4.2 Präzisierung des Untersuchungsziels und des Verwendungszwecks ....	49
4.3 Grundannahmen qualitativer Forschung .....	49
4.4 Auswahl der Forschungsmethode .....	51
4.5 Sampling, Vorbereitung und Durchführung der Interviews .....	58
4.6 Auswertung der Interviews .....	73
4.7 Überprüfung und Bildung von Typen .....	77
III. Umsetzungen der Elternzeit von Vätern .....	91
5 Fallportraits – Rekonstruktion der Einzelfälle .....	91
5.1 Einzelfallportrait 1: Thomas A. ....	91
5.2 Einzelfallportrait 2: Frank B. ....	92
5.3 Einzelfallportrait 3: Andreas C. ....	93
5.4 Einzelfallportrait 4: Peter D. ....	94
6 Inhaltsanalytische Auswertung .....	97
6.1 Motivationen für die Elternzeitentscheidung des Vaters .....	98
6.2 Einflussfaktoren für die Elternzeitentscheidung des Vaters .....	105
6.3 Ankündigung der Elternzeit beim Arbeitgeber .....	116
6.4 Betriebliche Reaktionen auf die Ankündigung der Elternzeit .....	124
6.5 Reaktion auf die Elternzeit im privaten Umfeld .....	143

6.6	Aushandlung und Planung der Elternzeit.....	147
6.7	Umsetzung der Elternzeit und Veränderungen in der Familie.....	158
6.8	Umsetzungen und Veränderungen im Berufssystem .....	174
6.9	Beruflicher Wiedereinstieg und Elternteilzeit.....	195
6.10	Perspektivwechsel – die vermuteten Sichtweisen der anderen .....	210
6.11	Umsetzung der gesetzlichen Regelungen.....	225
6.12	Bewertungen und Optimierungspotenziale .....	247
IV.	Ergebnisse und Konsequenzen.....	268
7	Zentrale Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	269
7.1	Motive, Rahmenbedingungen und Entscheidungsprozesse der Elternzeit .....	269
7.2	Ankündigungs- und Aushandlungsprozesse zur Elternzeit .....	271
7.3	Umsetzungs- und Veränderungsprozesse durch die Elternzeit .....	274
7.4	Wiedereinstiegsprozesse nach der Elternzeit .....	276
7.5	Das BEEG in der betrieblichen und familialen Praxis.....	277
8	Elternzeitstrategien zwischen Familie, Beruf und BEEG .....	279
8.1	Elternzeitstrategie 1: Betriebsfreundlicher Urlaub für die Familie.....	282
8.2	Elternzeitstrategie 2: Überwindung von Retraditionalisierung .....	291
8.3	Elternzeitstrategie 3: Auszeit und Erholung vom Beruf .....	300
8.4	Elternzeitstrategie 4: „Anything goes“ – selbstverständlicher Baustein gleichberechtigter Aufgabenverteilung .....	310
8.5	Zusammenfassung.....	320
9	Handlungsperspektiven und -desiderate .....	323
9.1	(Familien-)Politische Handlungsfelder.....	323
9.2	Betriebliche Handlungsfelder .....	330
9.3	Pädagogische Handlungsfelder .....	342
10	Resümee, Forschungsperspektiven und Ausblick .....	360
10.1	Effekte von Elterngeld und Partnermonaten auf die Elternzeit von Vätern .....	360
10.2	Typisierung nach Elternzeitstrategien .....	364
10.3	Forschungsperspektiven .....	365
10.4	Ausblick.....	368
11	Literaturverzeichnis .....	373



## Danksagung

Bei allem gesellschaftspolitischen Interesse ist die Elternzeit von Vätern zunächst ein sehr persönliches Thema – für die hier „beforschten Subjekte“ ebenso wie für das „forschende Subjekt“. Daher möchte ich mich an erster Stelle bei allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern bedanken. Ich danke den Vätern und ihren Partnerinnen für ihre Bereitschaft, über ihre Elternzeiterfahrungen zu berichten und für ihre Offenheit und ihr Vertrauen, viele Details nicht nur aus ihrem beruflichen, sondern auch aus ihrem privaten Leben preiszugeben und mir für die wissenschaftliche Analyse zur Verfügung zu stellen. Und auch den Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern sowie den Unternehmen selbst danke ich für ihre Offenheit, ihre Zeit und ihre Bereitschaft, mir über ihre Erfahrungen mit der Elternzeit ihrer Mitarbeiter Auskunft zu geben.

Bedanken möchte ich auch bei meinen Betreuern und Gutachten. Eckard König danke ich sehr für sein Vertrauen in meine Forschungsideen, die kritischen Reflexionen dazu, seine Hilfen bei der Reduzierung von Komplexität und seine väterliche Bereitschaft zur Auseinandersetzung. Bei Harry Friebe bedanke ich mich besonders für seine wertschätzende Fürsorge zum Ende meines Promotionsverfahrens. Sehr froh und dankbar bin ich über die vielen klärenden und ermutigenden Telefonate und Gespräche mit meiner Freundin und „Doktorschwester“ Annette Bentler, die mich über die gesamte Zeit der Promotion begleitet hat. Ein besonderer Dank gilt meinem Freund Stefan Schaaf, der als vollzeitberufstätiger, täglich 100 km pendelnder und dabei sehr aktiver Vater meine Dissertation auf seinen Zugfahrten und in seiner wenigen Freizeit für mich korrigiert hat – Vielen Dank!

Mannsein, Vaterschaft und eine möglichst ausgewogene und gleichberechtigte Verteilung von Familien-, Erwerbs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern sind mir seit vielen Jahren ein wichtiges biographisches und berufliches Anliegen, so dass für mich lange klar war, dass, sollte ich einmal promovieren, ich eine Dissertation zu einem „Väterthema“ schreiben würde. Dafür, dass dies auch finanziell möglich war, möchte ich mich ganz herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen der Hans-Böckler-Stiftung bedanken. Ohne ein Promotions-Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung hätte ich diese Arbeit nicht umsetzen und gleichzeitig meinen Wünschen und Verpflichtungen in der Erziehung und Versorgung meiner Kinder nachkommen können.

Ganz besonders dankbar bin ich meiner Familie. Meiner Tochter Hannah und meinem Sohn Bela danke ich für die vielen schönen, lustigen, berührenden, manchmal auch besorgten und anstrengenden Erlebnisse, die Vatersein ausmachen und dafür, dass ich in meiner Beziehung zu ihnen immer wieder erleben kann, wie gut und wichtig es ist, Vätern und Kindern mehr Kontakt und Alltag mit-

einander zu ermöglichen. Meiner Frau Katja danke ich dafür, dass wir unsere Balance von Familie, Beruf und Haushalt so gleichberechtigt und variabel miteinander leben können. Und ich danke ihr von ganzem Herzen dafür, dass sie mich über weite, wichtige und anstrengende Strecken dieser Arbeit emotional mitgetragen – manchmal auch „ertragen“ – hat und mich gerade in den letzten Monaten der Promotion von einem großen Teil meines „Päckchens“ von Familien- und Hausarbeit entlastet hat.

# I. Einleitung, Fragestellung und Stand der Forschung

## 1 Einleitung und Fragestellung

Mit dem Jahreswechsel 2006/2007 wurden in der Bundesrepublik Deutschland neue Voraussetzungen für die Wahrnehmung von Elternzeit geschaffen. Das für bis Ende Dezember 2006 geborene Kinder pauschalisiert gezahlte Erziehungsgeld wurde für ab dem 01.01.2007 geborene Kinder durch eine einkommensabhängige familienpolitische Leistung abgelöst, die das Einkommen des Elternteils in Elternzeit in den ersten zwölf Lebensmonaten des Kindes zu rund zwei Dritteln ersetzt. Mit der Ergänzung dieser Elterngeld-Kernzeit um zwei zusätzliche „Partnermonate“<sup>1</sup>, die dann gewährt werden, wenn auch der zweite Elternteil mindestens zwei Monate Elternzeit beansprucht, sollen speziell für Väter Anreize geschaffen werden, Elternzeit wahrzunehmen. Die Einführung des Elterngeldes zum 01.01.2007 und das im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) verankerte Instrument der Partnermonate ließen bereits während des Entwurfsstatus des Gesetzes 2006 (Deutscher Bundesrat 2006) mit Blick auf skandinavische Länder (vgl. Prognos AG 2005) vermuten, dass Väter vermehrt von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch machen werden.

Die Verknüpfung von zwei zusätzlichen Monaten Elterngeld mit der Inanspruchnahme von mindestens zwei Monaten Elternzeit durch den überwiegend erwerbstätigen Elternteil gibt somit der stärkeren Beteiligung von Vätern an der Erziehungs- und Familienarbeit ein neues Gewicht. Dieses wird dadurch verstärkt, dass kurz- und mittelfristig nur wenige Familien auf einen Tagesbetreuungsplatz für ihr unter dreijähriges Kind zurückgreifen werden können (vgl. DIHK 2006). So wird für viele Eltern nicht nur der Anreiz, sondern auch die Notwendigkeit bestehen, die Partnermonate auszuschöpfen.

Daten des Statistischen Bundesamtes belegten bereits für das erste Quartal 2007 im Vergleich zu den Vorjahren eine eindeutige Trendwende: So wurden in diesem Zeitraum 7% der bewilligten Anträge auf Elterngeld von Vätern gestellt. Im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres war der Anteil der von Vätern gestellten Anträge unter der Gesamtzahl der bewilligten Anträge mit 3,5% nur halb so hoch (destatis 2007b)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Zum Wort „Partnermonate“ und damit zum allgemeinen Sprachgebrauch im Rahmen dieser Arbeit sei folgendes angemerkt: Um die allein rein verbale Fixierung der Wahrnehmung der zwei Bonus-Monate zur Basis-Zeit des Elterngeldes als in der populären Diskussion immer wieder bezeichnete „Vater-“ oder „Papa-Monate“ zu durchbrechen, pflege ich im privaten und beruflichen Alltag in diesem Kontext sehr gerne die Nutzung des „großen Binnen-I“ und damit des Wortes „PartnerInnenmonate“. Da diese Schreibweise jedoch in wissenschaftlichen Publikationen nicht üblich ist, folgt die gesamte Schreibweise dieser Arbeit dem Geschlecht ihrer primären Untersuchungsgruppe – dem der Väter. So ist in allen Fällen, in denen Frauen und Männer z.B. als Arbeitgebervertreter genannt sind, die männliche Schreibweise gewählt. In den Fällen, in denen explizit nur Frauen gemeint sind, die weibliche.

<sup>2</sup> Eine Darstellung der quantitativen Entwicklung der Wahrnehmung von Elterngeld durch Väter erfolgt unter 2.2.2.

Für Väter und Unternehmen ergeben sich somit grundlegend neue Voraussetzungen, die auf der einen Seite Väter in die Pflicht nehmen und ihnen Argumentationshilfen zur Wahrnehmung von Elternzeit liefern. Auf der anderen Seite sehen sich Unternehmen in der Situation, dass mit der Neuregelung auch Männer verstärkt zu potenziellen „Elternzeitkandidaten“ und so zu „unsicheren Kantonisten“<sup>3</sup> (Gesterkamp 2006b) im gewohnten Betriebsablauf werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter ist ein komplexes Themenfeld mit individuell sehr unterschiedlichen Auswirkungen für die Beteiligten. Wurde es bisher eher randständig diskutiert, so wird mittlerweile deutlich, dass es spätestens mit der öffentlichen Diskussion um die Partnermonate als „Papa-Monate“ erstmals gelungen ist, „aktive Vaterschaft“ im politischen Mainstream zu verankern“ (Gesterkamp 2006a, 2).

Weitgehend unerforscht und damit offen ist jedoch bisher, wie die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit von Vätern innerhalb und zwischen Familien und Unternehmen unter der zum 01.01.2007 in Kraft getretenen Novellierung des BEEG verlaufen und welche Maßnahmen einen Beitrag dazu leisten können, die Elternzeit von Vätern unter den veränderten Rahmenbedingungen optimal im familialen und betrieblichen Kontext umsetzen zu können.

Gegenstand dieser Arbeit ist daher, zu untersuchen, wie Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse<sup>4</sup> zur Elternzeit von Vätern in Familien und Unternehmen unter den zum 01.01.2007 veränderten Rahmenbedingungen des BEEG ablaufen. Im Fokus steht dabei, wie Väter gemeinsam mit ihren Partnerinnen zu der Entscheidung gelangen, Elternzeit zu nehmen, wie die Beteiligten in Familie und Unternehmen zu Lösungen für die Umsetzung der Elternzeit der Väter kommen, was sich in den Familien und Unternehmen in und mit der Elternzeit der Väter verändert, wie sich berufliche Wiedereinstiegsverläufe der Väter gestalten, welchen Auswirkungen die Neuregelung des BEEG auf diese Prozesse hat, und welche Faktoren die Beteiligten als förderlich bzw. hinderlich erleben.

Neben dieser Exploration des Forschungsgegenstandes zielt die Interpretation der Daten zum einen auf die Frage nach einer einzelfallbezogenen Anwendbarkeit bisheriger Typisierungen von Männern und Vätern auf die Umsetzung der Eltern-

---

<sup>3</sup> Als „unsicherer Kantonist“ wurde ein (preußischer) Rekrut, der sich dem Militärdienst durch die Flucht entziehen wollte, bezeichnet. Der Begriff „Kantonist“ rührt von der Einteilung Preußens in Rekrutierungsbezirke, sog. Kantone.

<sup>4</sup> Die im Folgenden verwendeten Begriffe „Entscheidung“, „Aushandlung“ und „Umsetzung“ verstehe ich in eigener systematisierender Absicht im Kontext dieser Untersuchung zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter wie folgt:

- Die *Entscheidung* für die Wahrnehmung von Elternzeit umfasst den Prozess der Entschlussfassung von Vätern zur Wahrnehmung von Elternzeit und die damit verbundenen Motivationen, die für die Väter relevanten Vorgeschichten und Erlebnisse und die sowohl innerhalb als auch außerhalb der Familie und des beruflichen Umfeldes liegenden Rahmenbedingungen, die den Entschluss, Elternzeit wahrzunehmen, beeinflusst haben.
- Die *Aushandlung* der Elternzeit umfasst sowohl die ersten Erwägungen, Absprachen und Planung mit der Partnerin bzgl. der familialen Aufteilung und Strukturierung der Elternzeit für beide Elternteile als auch die Ankündigung der Elternzeit im Erwerbsarbeitskontext und die dortigen Reaktionen, Abstimmungen und Planungen für die betriebliche Umsetzung der Elternzeit.
- Die *Umsetzung* der Elternzeit bezieht auf die Realisierung der Elternzeit im familialen wie im betrieblichen Kontext und die mit ihr einhergehenden betrieblichen und familialen Veränderungen.

zeit von Vätern im Kontext von Familie und Beruf und auf die Suche nach alternativen Gruppierungskonzepten. Zum anderen sollen anhand der erhobenen Daten und ihrer Interpretation praktische Konsequenzen für die Entwicklung unterstützender Maßnahmen auf individuell-familialer, betrieblicher und politischer Ebene generiert werden, die die Umsetzung der Elternzeit von Vätern zwischen Familie und Beruf erleichtern und in den Kontext weitreichender Vereinbarkeits- und Gleichstellungsbemühungen stellen.

Um dem explorativen Anspruch der Fragestellung gerecht zu werden, wurden die individuellen Sichtweisen der beteiligten Personengruppen detailliert erhoben und nachgezeichnet. Die Untersuchung ist somit als qualitative Fallstudie angelegt, in deren Rahmen Interviews mit Vätern, ihren Partnerinnen und den jeweiligen Personalverantwortlichen der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten der Väter geführt wurden.

Im Anschluss an diesen ersten Problemaufriss beschreibt Kapitel 2 zunächst gesellschaftspolitische Entwicklungslinien zur Vaterschaft und Diskurse um „Neue Väterlichkeit“ zwischen (Einstellungs-)Wandel und Persistenz sowie die historischen und quantitativen Entwicklungen der Elternzeit, ihrer Wahrnehmung durch Väter bzw. die damit verbundenen Veränderungen und Interpretationen.

Darauf aufbauend umreißt Kapitel 3 den theoretischen Rahmen der Studie, indem unter 3.1 zunächst historische Entwicklungen und konzeptionelle Probleme der Väterforschung umrissen und Beispiele von Typologien als Ergebnisse von Männer- und Väterforschung vorgestellt werden, die vor dem Hintergrund der Kontextgebundenheit der Ausgestaltung von Vaterschaft kritisch hinterfragt werden.

Eingedenk dieser Kontextgebundenheit von Vaterschaft und damit der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter zwischen Identität und Rahmenbedingungen beschreibt Kapitel 3.2 zunächst bestehende Typisierungen nach Identität und Verhalten von Männern und nach Nutzungsmuster von Vätern für Elterngeld als Erklärungs- und Interpretationsfolien für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter, hinterfragt sie im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit auf Einzelfälle und umreißt im Anschluss ein Modell, das den Brückenschlag zu einer kontextbezogenen Typisierung vor dem Hintergrund des Strategiebegriffs sucht.

Kapitel 4 liefert mit der Beschreibung von Männer- und Väterforschung als qualitative Fallstudie den methodischen Bezugsrahmen der Untersuchung. Es beschreibt die Auswahl der Forschungsmethode, präzisiert unter 4.5 die Untersuchungsziele und ihren Verwendungszweck, die zugrundegelegte Grundgesamtheit der Untersuchung, die Auswahl der Interviewpartner, die Generierung der Interviewleitfäden und die Durchführung der Interviews. Kapitel 4.6 widmet sich der Auswertung der Interviews in Form einer qualitativen Inhaltsanalyse und stellt das entwickelte Kategoriensystem mit Kodierleitfaden vor. Im Anschluss geht Kapitel 4.7 auf methodische Fragen zur Typenbildung ein.

Nach einer kurzen rekonstruierenden Portraitierung der vier erhobenen und zu untersuchenden Einzelfälle in Kapitel 5, die sich jeweils aus einem Vater, seiner Partnerin und Vertretern des Arbeitgebers des Vaters zusammensetzen, erfolgt im Kapitel 6 die Darstellung der inhaltanalytischen Auswertung des erhobenen Interviewmaterials. Diese Darstellung folgt einem System von zwölf Kategorien, anhand dessen die Motivationen und Einflussfaktoren für die Elternzeitentscheidung der Väter, die Ankündigung und die Reaktionen auf die Elternzeit im betrieblichen und privaten Kontext, die Aushandlung und die Planung der Elternzeit im Unternehmen, die Umsetzung der Elternzeit und die damit verbundenen Veränderungen in Familie und Beruf und der berufliche Wiedereinstieg der Väter nach der Elternzeit beschrieben werden. Diese Beschreibungen werden ergänzt durch einen Perspektivwechsel, in dem die Äußerungen der einen zu den vermuteten Sichtweisen der jeweils anderen zum Einzelfall gehörenden Beteiligten dargestellt werden. Die inhaltanalytische Auswertung schließt mit der Beschreibung der Sichtweisen der Interviewten auf die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des BEEG und den Veränderungswünschen und Bewertungen, die die Interviewpartner bzgl. des Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses der Elternzeit der Väter äußern.

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung vor dem Hintergrund des Standes der Forschung und im Hinblick auf förderliche und hinderliche Faktoren für die Wahrnehmung und Umsetzung von Elternzeit durch Väter erfolgt in Kapitel 7. Daran anschließend gibt Kapitel 8 Antworten auf die Frage nach der einzelfallbezogenen Anwendbarkeit bisheriger Typisierungen von Männern und Vätern auf die Umsetzung der Elternzeit von Vätern und entwickelt vor dem theoretischen Bezugsrahmen der Untersuchung alternative Gruppierungsmöglichkeiten anhand der, mit den Elternzeiten der Väter verfolgten Strategien im Übergang zur Elternschaft. Hier werden die Ergebnisse der inhaltanalytischen Auswertung in Zusammenhang gesetzt mit einer Zuordnung der interviewten Väter nach Typen männlicher Identität und Verhalten bzw. nach Nutzungsmustern von Elterngeld, um in Form einer Synthese die primär mit der Elternzeit verfolgten Ziele der Väter als Elternzeitstrategien zu umschreiben.

Dieser Zusammenführung folgt in Kapitel 9 die Entwicklung von Handlungsperspektiven für unterstützende Maßnahmen für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter in (familien-)politischen, betrieblichen und pädagogischen Handlungsfeldern – auch im Hinblick auf weitere Vereinbarkeits- und Gleichstellungsbemühungen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung, Erweiterung und Etablierung (familien- und erwachsenen-)pädagogischer Konzepte, die auf den Übergang zur Vaterschaft als bildungssensible Phase fokussieren, aber auch auf schulische und außerschulische sowie frühkindliche Kinder- und Jugendbildungskonzepte und die biographiebezogene Entwicklung von Kompetenzen zur Lebensgestaltung von Jungen und jungen Männern abzielen.

Kapitel 10 fasst die Ergebnisse der empirischen Untersuchung und der Typisierung von Elternzeitstrategien noch einmal resümierend zusammen und formuliert darauf aufbauend Forschungsdesiderate sowie einen gesellschaftspolitischen Ausblick, der die Elternzeit von Vätern in den Kontext weiterer Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Balance zwischen Familien- und Erwerbsleben und im Miteinander der Geschlechter.

## 2 Vaterschaft und Elternzeit

Dem Thema Vaterschaft kommt in den letzten Jahren eine deutlich höhere Aufmerksamkeit zu, als dies sowohl in der sozialwissenschaftlichen als auch in der gesamtgesellschaftlichen Öffentlichkeit bis dato der Fall war. Begleitet wird diese Diskussion von Schlagworten wie „neue Väter“ und „aktive Vaterschaft“. Sie findet ihre Entsprechung auf legislativer Ebene in der Veränderung der Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Elternzeit unter den Maßgaben eines neu eingeführten Elterngeldes und mit ihm verknüpfter Partnermonate, die v.a. darauf abzielen, Väter in der Phase der Familiengründung stärker als aktive Erziehende anzusprechen (vgl. Meuser 2009, 79). Parallel werden Jungen, Männer und Väter zu eigenen Zielgruppen politischen Handelns und gesellschaftlicher Weichenstellungen. So erklärte die Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP Jungen- und Männerpolitik 2009 zu einem Schwerpunkt ihrer Gleichstellungspolitik<sup>5</sup>, parallel entstehen ministeriale Referate für Männerpolitik<sup>6</sup> und durch sie angeschobene und unterstützte Interessenverbände als Ansprechpartner der Politik<sup>7</sup> – Entwicklungen, die wichtige Stationen im Wandel der Geschlechterverhältnisse hin zu mehr realer Gleichberechtigung von Männern und Frauen markieren. Dieser Wandel wird im Folgenden anhand der Entwicklung von und des Diskurses um „neue Väterlichkeit“ zwischen Wandel und Beharrung sowie der Entwicklung von Elternzeit, Elterngeld und Partnermonaten und deren Nutzung durch Väter erläutert.

### 2.1 Vaterschaft zwischen gesellschaftlichem Wandel und Beharrung

Die Fokussierung auf Männer, Väter und Jungen und ihre Entdeckung in der Familien- und Geschlechterforschung und -politik ist sowohl Konsequenz als auch Promotor eines seit den 70er Jahren fortschreitenden Wandlungs- und Pluralisierungsprozesses familialer Lebensformen, in dem die „Normalfamilie“ an Selbstverständlichkeit verliert und geschlechtshierarchische Arbeitsteilungen und fest definierte Komplementaritäten in den Geschlechterwelten im Zuge eines fortschreitenden Prozesses von Individualisierung<sup>8</sup> und Pluralisierung von Lebensstilen im-

---

<sup>5</sup> „Wir wollen eine eigenständige Jungen- und Männerpolitik entwickeln und bereits bestehende Projekte für Jungen und junge Männer fortführen und intensivieren. Damit eröffnen wir ihnen auch in erzieherischen und pflegerischen Berufen erweiterte Perspektiven. Die Zusammenarbeit mit Väterorganisationen und anderen gleichstellungsorientierten Männerorganisationen soll intensiviert werden.“ BMFSFJ (2009a)

<sup>6</sup> Vgl. Referat 408, Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ (2011c)

<sup>7</sup> „Das im November 2010 gegründete ‚Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer und Väter‘ versteht sich als Lobby für Männer und setzt sich für eine ‚tatsächliche Gerechtigkeit‘ zwischen den Geschlechtern ein, die nicht nur durch Frauenförderung hergestellt werden dürfe. Die Mitglieder machen darauf aufmerksam, dass moderne Väter mehr Zeit für ihre Kinder haben wollen und an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessiert sind.“ Deutscher Bundestag-Fachbereich WD 9 (2010)

<sup>8</sup> „Individualisierung heißt: Die Menschen werden freigesetzt aus den verinnerlichten Geschlechtsrollen, wie sie im Bauplan der Industriegesellschaft für die Lebensführung nach dem Modell der Kleinfamilie vorgesehen sind, und sie sehen sich (...) zugleich gezwungen, bei Strafe materieller Benachteiligung eine eigene Existenz über Arbeitsmarkt, Ausbildung, Mobilität aufzubauen und diese notfalls gegen Familien-, Partnerschafts- und Nachbarschaftsverbindungen durchzusetzen und durchzuhalten.“ Beck und Beck-Gernsheim (1990, 13f., Hervorhebungen im Original)



mer stärker erodieren (vgl. Kassner und Rüling 2005, 235f.; Beck 1986; Beck und Beck-Gernsheim 1990).

Mit diesen Veränderungen hochdifferenzierter Gesellschaften verbindet Beck (1995) die Möglichkeit und den Zwang, ein „eigenes Leben“ (ebd., 10) zu führen, das einerseits Freiheit und Selbstbestimmung propagiert, andererseits jedoch „genau umgekehrt Ausdruck einer späten, geradezu paradoxen Form der Vergesellschaftung“ (ebd.) ist. Die Ausgestaltung des individuellen Lebens ist damit nicht mehr wie in traditionellen Gesellschaften von vornherein klar definiert und qua Geburt durch Stand und Religion festgelegt. Stattdessen ist es abhängig von institutionellen Gegebenheiten zwischen denen nun die Freiheit und die Pflicht besteht, den Lebenslauf selbst zu organisieren. Damit wird die „Normalbiografie“ zur „Wahlbiografie“, für deren Gelingen oder Scheitern, Erfolg oder Misserfolg das Individuum selbst die Verantwortung trägt. Die Ausgestaltung der Wahlbiografie findet statt in einer globalisierten Welt, „in der Handlungen über Distanzen hinweg“ (ebd., 13) möglich sind und erwartet werden und die gleichzeitig mit einer Enttraditionalisierung einhergeht, die die Definitionsleistungen bzgl. des eigenen Lebens den Individuen selbst auferlegt. Die Gestaltung des Lebens wird somit experimentell:

„Überlieferte Lebensrezepte und Rollenstereotypen versagen. Zukunft kann nicht aus Herkunft abgeleitet werden. Die Lebensführung wird historisch vorbildlos. Eigenes und soziales Leben müssen – in Ehe, Elternschaft ebenso wie in Politik, Öffentlichkeit, Erwerbsarbeit und Industriebetrieben – neu aufeinander abgestimmt werden.“ (ebd.)

Die individuelle Gestaltung des Lebens findet in fortwährender Reflektion zwischen Ambiguitäten, Ambivalenzen, Verhandlungen und Kompromissen statt, und muss „in einem Raum globaler Unsicherheit aktiv, man kann ruhig sagen: gemagt werden“ (ebd.).

Infolge dieser Entwicklung – mit all ihren Chancen für und Herausforderungen an die individuelle Lebensführung – geraten damit „auch die Verhältnisse in Partnerschaften und die tradierten Muster familialer Arbeitsteilung in Bewegung“ (Kassner und Rüling 2005, 236) und damit auch die Vorstellungen der Ausgestaltung von Mann- und Vatersein, Frau- und Muttersein. Diese Gleichstellungs-Bewegung, die durch die gestiegene Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen beschleunigt wird, gerät jedoch selbst in Partnerschaften beruflich annähernd gleich qualifizierter Frauen und Männern meist mit der Geburt des ersten Kindes ins Stocken – Gleichstellungsprozesse stagnieren bzw. nehmen eine rückwärtsgewandte Richtung ein. So stellen Fthenakis u.a. (2002, 97ff.) fest, dass im Übergang zur Elternschaft, also mit der Geburt des ersten Kindes, trotz gewandelter Wertvorstellungen von Gleichberechtigung und egalitärer Verteilung familialer und beruflicher Rechte und Pflichten, eine traditionellen Mustern entsprechende Verteilung von Aufgaben und Rollen stattfindet, in der Frauen sich vorübergehend oder vollständig aus dem Berufsleben zurückziehen, Männer sich dagegen verstärkt auf den Beruf konzentrieren und in der Familie meist nur eine, die Frau unterstützende Funktionen über-

nehmen. In der Konsequenz wird „der familiäre Alltag zunehmend zu einem Konfliktfeld (...), in dem beide Eltern ihre Ansprüche auf Erwerbsarbeit neu verhandeln müssen. Allerdings werden diese Konflikte meist erst dann ausgetragen, wenn Kinder vorhanden sind. Eine ‚Lösung‘ des Geschlechterkonfliktes bestünde in einem stärkeren familialen Engagement der Väter. Veränderungsprozesse bei Männern werden denn seit einigen Jahren auch unter dem Stichwort ‚neue Väter‘ diskutiert.“ (Kassner und Rüling 2005, 236)

Die Entwicklungslinien und Ambivalenzen zwischen dem Aufkommen einer „neuen Väterlichkeit“ auf der einen, und Retraditionalisierungen und Blockaden in der Übernahme familialer Care-Aufgaben durch Väter auf der anderen Seite, die Beck (1986, 169) als „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ pointiert hat, werden im Folgenden umrissen.

### **2.1.1 Einstellungswandel zu einer „neuen Väterlichkeit“**

In einer ersten repräsentativen Untersuchung über die Selbstbilder von Männern und ihren Bildern von Frauen konstatiert Pross (1978) noch ein klar traditionelles, von Überlegenheit und festen Rollenverteilungen geprägtes Männerbild. Bereits acht Jahre später dokumentiert die von Metz-Göckel und Müller (1986) durchgeführte „Brigitte-Studie“ ein leichtes Aufbrechen dieser starren Vorstellungen: Eine zumindest eingeschränkte Teilzeit-Erwerbstätigkeit von Müttern erfährt zwar wachsende Zustimmung, egalitäre Einstellungen bei Männern lassen sich jedoch trotzdem erst bei 14% Prozent der Befragten feststellen, die eine halbtägige Erwerbstätigkeit beider Partner für sich als ideal erachten (ebd., 88f.). Verbreitet partnerschaftliche Einstellungen bei Männern und Frauen und ein zunehmendes Interesse an aktiver Vaterschaft stellen hingegen Erler u.a. (1988) nur weitere zwei Jahre später fest, auch wenn sich diese Einstellungsveränderungen und Wünsche nicht im realen Familienleben der Befragten manifestieren, sondern auch diese Paare mit der Geburt ihrer Kinder einer Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse im Übergang zu Elternschaft erliegen. Diese ersten deutschsprachigen soziologischen Ansätze zur Männer- und Väterforschung wurden u.a. ergänzt durch die Arbeiten von Hollstein (1990, 2004), Meuser (2006, 2009) und Zulehner und Volz (1999, 2009) anhand derer sich nachzeichnen lässt, dass sich das Selbstbild und das Selbstverständnis von Männern zwischen Arbeit und Familie in den letzten vier Jahrzehnten sukzessive gewandelt hat (vgl. Döge 2006). So konstatieren Fthenakis u.a. (2002, 47), dass sich rund 67% der von ihnen befragten Väter primär als Erzieher ihrer Kinder und nur 33% primär als Familien-Ernährer betrachten, worin Höyng (2010, 245) eine deutliche Aufwertung von Väterlichkeit sieht.

Rollett und Werneck (2002) beschreiben den Wandel im Selbstbild von Vätern und in den gesellschaftlichen und familialen Anforderungen an Vaterschaft als einen

sich wechselseitig bedingenden Prozess. Dieser Prozess findet statt zwischen individuell erlebten Veränderungen, deren Analyse durch die Fachöffentlichkeit, der Rezeption derer Erkenntnisse durch Massenmedien und Alltagskultur und der Reaktionen staatlicher Stellen in Form von Rechtsprechung und Gründung von Institutionen, „um mit den zusammenhängenden ‚Problemen‘ fertig zu werden und die Rechte der Betroffenen zu wahren. Der Entwicklungskreislauf ist abgeschlossen, sobald durch diese gesellschaftlichen Initiativen ein entscheidender Einfluss auf die Betroffenen nachzuweisen ist, so daß Normen entstehen, die den adäquaten Zeitpunkt für den Eintritt in dieses Stadium und seinen Abschluss beschreiben.“ (ebd., 326)

Vor diesem Hintergrund der prozesshaften gesellschaftlichen Neudefinition von Rollenerwartungen skizziert Cyprian (2007, 26ff.) markante Abschnitte und entscheidende Faktoren im Veränderungsprozess der Vaterrolle in Deutschland anhand von sieben zentralen Punkten:

- *Wandel innerfamiliärer Beziehungen:* Eine zunehmende Zentrierung auf das Kindeswohl, die mit einer Definition verantworteter, bewusster Elternschaft und optimaler Förderung des Kindes einhergeht, führt zu einer hohen Emotionalisierung familiärer Beziehungen und lässt die Bedeutung klassisch männliche Werte in den Hintergrund treten.
- *Veränderungen am Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz:* Die steigende Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen und die starke Flexibilisierung von und Mobilisierung durch Arbeit machen eine stärkere Beteiligung von Vätern in der Familienarbeit notwendig, die immer mehr Männer selbst wollen. Walter und Künzler (2002, 115) sehen die Realisierung dieses Wunsches jedoch v.a. durch ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern eingeschränkt und begrenzt.
- *Entwicklung des Sozialstaats:* Sozialstaatliche Leistungen und Absicherungen schaffen einerseits mehr Unabhängigkeit der Frauen und Mütter vom Mann und Vater als Ernährer. Knappe öffentliche Kassen und der Abbau sozialer Leistungen machen jedoch andererseits zunehmend die Notwendigkeit kooperativer Aushandlungen zur Erfüllung der elterlichen Sorge deutlich.
- *Kulturelle Veränderungen im Modernisierungsprozess:* Im Rahmen des beschriebenen Prozesses „reflexiver Modernisierung“ (Beck 1995, 15) wird die Gleichwertigkeit von Männern und Frauen insbesondere von der jüngeren Generation anerkannt und zu leben versucht. Religiöse und politische Regeln verlieren an Bedeutung, Selbstreflexion gewinnt an Akzeptanz und betrifft auch die Geschlechts-, Partnerschafts- und Elternrollen. Elternschaft wird damit immer stärker auch ein individuelles Probieren, Experimentieren und Aushandeln zwischen Männern und Frauen, Müttern und Vätern.

- *Rezeption auf der Fachebene:* Seit Mitte der 70er Jahre entwickelt sich ein „Expertendiskurs“ um die Vaterrolle, der mit dem Entstehen von Vätergruppierungen, väterspezifischen (Print-)Medien, Verbänden und einer wachsenden Zahl von Internetportalen zu Väterthemen einhergeht.
- *Gestiegene (symbolische) Repräsentanz von Vätern in der Öffentlichkeit:* Väter sind sichtbarer geworden in den Medien, der Öffentlichkeit und im Alltag. Prominente berichten öffentlich über ihr Vatersein, und auch die Werbung entdeckt Väter als massenmediale Vermarktungsträger, wobei Wippermann u.a. (2009, 7) betonen, „dass ‚Mann-Sein‘ ein gesellschaftliches Thema mit nachhaltiger Wirkung geworden ist und nicht nur ein medialer Hype“.
- *Veränderung der Männerrolle im Familienrecht:* Mit der Kindschaftrechtsreform vom 01.07.1998 wurde die Position des Vaters deutlich gestärkt, auch wenn das primäre Interesse der Novellierung v.a. in der Verbesserung der Situation der Kinder lag. Die zentralen Veränderungen waren, dass von der Grundidee her zwischen der Paarbeziehung und Elternbeziehung unterschieden wurde, indem die gemeinsame Sorge nach einer Scheidung bestehen blieb, und auch unverheiratete Eltern die gemeinsame Sorge für ihre Kinder erklären konnten – auch wenn das Sorgerecht bei unehelich geborenen Kindern nach wie vor zunächst allein der Mutter zugesprochen wird und diese zustimmen muss, damit der Vater ihr rechtlich in der Sorge um das gemeinsame Kind gleichgestellt wird.

In ähnlicher Weise beschreiben auch Behnke und Meuser (2010) den individuellen, familialen und gesellschaftlichen Wandel von einem Modell klassisch-patriarchaler Väterlichkeit hin zu Vorstellungen „involvierter“ Vaterschaft, die sie als sich immer stärker entwickelnde normative Leitvorstellung beschreiben (vgl. auch Meuser 2007, 140ff.). Die zentrale Abgrenzung sehen sie dabei im Wechsel vom Modell des Vaters als Ernährer, der sich *für* die Familie engagiert, hin zu einem Bild des Vaters als aktiven Elternteil, der sich *in* der Familie engagiert.

„Dieses Modell wird seit Ende des vergangenen Jahrhunderts überlagert von dem Diskurs einer neuen, aktiven, engagierten, involvierten Vaterschaft – oder wie die Adjektive auch immer heißen mögen. Dieser Diskurs betont, in dezidierter Abgrenzung vom Modell des Vaters als Ernährer der Familie, das Engagement des Vaters *in* der Familie: bei der alltäglichen Betreuung und Erziehung der Kinder. Er findet inzwischen ein breites Echo in den Medien, in der Familienpolitik und auch in der Familienforschung. Ein stärkeres Engagement des Mannes in der Familie wird mehr und mehr zu einer normativen Leitvorstellung, mit der Väter sich auseinandersetzen müssen. Der damit erzeugte normative Druck erfährt eine Verstärkung durch die neue Vaterforschung. Insbesondere die psychologische Vaterforschung bemüht sich darum, nachzuweisen, dass Väter nicht weniger als Mütter zu einem kompetenten Umgang mit ihren Kindern in der Lage sind. Dies ist einerseits eine Argumentationshilfe für Väter, deren Vaterschaftsverständnis nicht auf die Ernährerfunktion begrenzt ist, und für eine Familienpolitik, die ein intrafamiliales Engagement der Väter unterstützen und befördern will. Andererseits verstärkt der neue wissenschaftliche Vaterschaftsdiskurs den normativen Druck auf die Väter, sich in dieser Weise zu engagieren.“ (Behnke und Meuser 2010, 2)

Alles in allem lässt sich festhalten, dass der beschriebene Wandel in den Vorstellungen von Vaterschaft sich mit einer enormen Geschwindigkeit vollzogen hat, so dass die skizzierten Leitbilder für heutige Väter sich deutlich von denen noch für ihre eigene Vätergeneration gültigen Vorstellungen unterscheiden.

„In der Konsequenz bedeutet dies, dass die heutige Vätergeneration in der Rückbesinnung auf ihre eigenen Väter kaum Parallelen ziehen kann oder zumindest stark verunsichert sein muss, da ein Modell im Hinblick auf „zeitgemäße“ väterliche Rollen und Funktionen nicht zur Verfügung steht. An diesem Beispiel wird die Geschwindigkeit des Veränderungsprozesses der Vaterrolle anschaulich und das Phänomen der ‚verunsicherten Väter‘ (z.B. Zulehner und Volz 1998) nachvollziehbar.“ (Cyprian 2007, 29)

Der (fach-)öffentliche Diskurs um eine „neue Väterlichkeit“ (vgl. Dunde 1986), der in den 80er Jahren begann, gab Männern damit (mehr) Gelegenheit, in Erfahrungsräume vorzudringen, „die dem traditionellen Verständnis von ‚Geschlechtscharakteren‘ zufolge weiblich konnotiert sind“ (Meuser 2007, 141) und der eigenen Vätergeneration dadurch noch überwiegend versperrt waren. Für den „neuen Vater“ wird Vaterschaft vom „sozialen Status zu einer sozialen Praxis“ (ebd.) und damit zu einer gemeinsam mit der Mutter seiner Kinder zu lösenden Gestaltungsaufgabe, die einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung egalitärer Geschlechterarrangements liefert.

„Der ‚neue Vater‘ beteiligt sich an allen elterlichen Aktivitäten, soweit ihm nicht biologische Grenzen gesetzt sind. Er spielt nicht nur mit den Kindern, sondern wechselt auch die Windeln, bereitet die Mahlzeiten zu und füttert das Baby. Seine Anwesenheit bei der Geburt ist eine Selbstverständlichkeit. Er tut dies alles unabhängig davon, ob es sich bei dem Kind um einen Sohn oder eine Tochter handelt. Diese neue Definition von Vaterschaft wurde und wird als ein wesentlicher Beitrag des Mannes zur Verwirklichung eines egalitären Geschlechterarrangements verstanden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in diesem Diskurs auch zu einem die Männer betreffenden Thema, Vaterschaft wird von einem sozialen Status zu einer sozialen Praxis, und das impliziert: von einer Vorgabe zu einer Gestaltungsaufgabe. Vaterschaft wird zu einer voraussetzungsvollen Praxis, die mehr verlangt, als für die materielle Basis der Familie zu sorgen. (ebd.)

## 2.1.2 Persistenzen und Blockaden aktiver Vaterschaft

Deutlich nachzeichnen lässt sich jedoch auch, dass dieser Einstellungs- und Anforderungswandel „im Kontrast zu einer kaum veränderten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Sinne einer Reduzierung der männlichen Erwerbsarbeitszeiten“ (Kassner und Rüling 2005, 238) steht<sup>9</sup>. So lag der Anteil von Männern an den Teilzeitbeschäftigten 2005 lediglich bei 5% (destatis 2006, 11) und auch der Anteil von Männern an den Erziehungsgeldbeziehenden und damit der Anteil von Vätern in Erziehungsurlaub (bis Ende 2000) bzw. Elternzeit (ab Anfang 2001) blieb bis Ende 2006 mit 3,5% unter der Marke von fünf Prozent (destatis 2007a).

Setzt man die Wahrnehmung von Elternzeit als Indikator für väterliches Engagement in der Familie, klaffte also zumindest bis Ende 2006 und damit bis zur Einführung der Elterngeldes und der Partnermonate eine breite Kluft zwischen dem

<sup>9</sup> vgl. u.a. Oberndorfer und Rost (2005)

Anspruch und der tatsächlichen Umsetzung aktiv erziehender Vaterschaft. Diverse Studien<sup>10</sup> belegen als Hinderungsgründe neben den finanziellen Einschnitten, mit denen die Elternzeit oder auch berufliche Teilzeit des Vaters aufgrund des durchschnittlich höheren Einkommens von Männern bisher oft für die Familie verbunden war<sup>11</sup>, und traditionelle Geschlechterrollen bei den Eltern selbst<sup>12</sup> v.a. traditionelle Rollenverständnisse auf betrieblicher Seite und damit einhergehende Schwierigkeiten und Inkompatibilitäten in den Bedürfnissen und Einstellungen von Vätern und Betrieben. Der Gedanke, die Erwerbsarbeit aus familialen Gründen auch nur zeitweilig zu reduzieren oder zu pausieren und Elternzeit wahrzunehmen, ist bei vielen Vätern eng verknüpft mit der Angst vor beruflichem Abstieg und negativen Sanktionen im Betrieb<sup>13</sup>. „Die weitaus meisten Männer bewerten die aktive Vaterschaft, die Familienarbeit und auch die veränderte Prioritätensetzung sehr positiv und die Konsequenzen hinsichtlich der beruflichen Karriere negativ.“ (Döge und Behnke 2005, 39). Die Ursachen dafür werden v.a. in einer, in den meisten Betrieben nach wie vor stark verankerten und dominanten „Anwesenheitskultur“ und „Vollzeitmentalität“ (ebd., 24) gesehen, in der über Karrieren außerhalb normaler Arbeitszeiten entschieden wird (vgl. Gesterkamp 2005). Weiterhin gelten die persönliche Haltung und die Lebensumstände von Vorgesetzten, eine mangelnde Thematisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter durch die Betriebsleitung und fehlende Teilzeitangebote bisher zu den größten betrieblichen Hürden für Väter auf dem Weg in die Elternzeit (Döge und Behnke 2005, 24). Als weitere biographische, gesellschaftliche und familiale Hinderungsgründe gelten traditionelle Rollenbilder bei Vätern und Müttern (Döge und Volz 2002), gesellschaftliche Konvention, Informationsdefizite, befürchteter Imageverlust als Mann und mangelndes eigenes Zutrauen seitens der Väter (Institut für Demoskopie Allensbach 2005, 6).

In der Konsequenz wird Familien- und Erziehungsarbeit bzw. Fürsorgearbeit grundsätzlich als nicht vereinbar mit den vorherrschenden Vorstellungen von Männlichkeit gesehen.

„Immer noch gilt in unserer Gesellschaft Fürsorge (Care) als unvereinbar mit der vorherrschenden Vorstellung von Männlichkeit. Zu wenig sind fürsorgliche Männerbilder in den Arbeits- und Organisationskulturen ebenso wie in Lebenswelten der meisten Frauen und Männer verankert. Mit Fürsorge verbinden die allermeisten Menschen in unserer Gesellschaft ein Geschlecht: Frauen.“ (Höyng 2010, 247)

So beziehen sich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie die betriebliche Akzeptanz familienbedingter Auszeiten v.a. auf Frauen – nicht

---

<sup>10</sup> vgl. u.a. Döge und Behnke (2005), Henry-Huthmacher und Hoffmann (2006), BMFSFJ (2004), BMFSFJ (September 2005), Institut für Demoskopie Allensbach (2005), Institut für Demoskopie Allensbach (2006), Institut für Demoskopie Allensbach (2006a)

<sup>11</sup> vgl. Henry-Huthmacher und Hoffmann (2006, 41)

<sup>12</sup> vgl. Fthenakis (2006, 187)

<sup>13</sup> vgl. BMFSFJ (2004), BMFSFJ (September 2005), Institut für Demoskopie Allensbach (2005), Institut für Demoskopie Allensbach (2006)

nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im öffentlichen Dienst wie beispielsweise im Hochschulbereich (vgl. Meuser 2007, 143). Zentraler Bezugspunkt der Arbeitswelt dagegen ist nach wie vor das Leitbild des hegemonialen Mannes – weiß, heterosexuell, erfolgreich, mobil – dessen berufliches Engagement v.a. durch Übererfüllung von Erwartungen und ständiger Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit gekennzeichnet ist.

„Hegemoniale Männer sind vor allem in den Machtzentren unserer Gesellschaft zu finden. Als gegenwärtig hegemoniale Männlichkeit werden die ökonomisch erfolgreichen und machtvollen transnationalen Manager und Unternehmer identifiziert, in der Regel weiß und heterosexuell. Sie zeigen folgende Verhaltensweisen: Gesteigerter Egoismus, sehr relativierte Loyalitäten, sinkendes Verantwortungsgefühl für Andere, eine begrenzte, technische Vorstellung von Rationalität, möglichst bequem gestaltete Beziehungen zu Frauen (Connell 1998, S. 100). Haus- und Familienarbeit ist in diesem Konzept dagegen fest weiblich konnotiert.“ (Höyng 2010, 248)

Doch auch wenn mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Männer in Europa nicht (mehr) in sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“, d.h. unbefristeten Vollzeitstellen arbeitet, und die meisten Männer damit gar nicht mehr dem Bild des Familienernährers entsprechen (vgl. Höyng 2008b, 445), gilt dieses Bild nach wie vor als feste Orientierung. In den Männlichkeitsentwürfen, die am hegemonialen Leitbild des vollzeiterwerbstätigen Mannes ausgerichtet sind, fehlen auf Männer ausgerichtete Vereinbarkeitserwägungen, die auf eine Reduktion von Erwerbsarbeitszeit abzielen, konsequenterweise. So sind in einer familialen Lebensführung, die dem Modell des Vaters als Familienernährer und der Mutter als Hausfrau und Erzieherin der Kinder folgt, nach wie vor „Männer faktisch von Vereinbarkeitsaufgaben ‚freigestellt‘“ (Meuser 2007, 147).

Insofern persistiert einerseits eine Zuweisung der Vereinbarkeitsfrage an Frauen, die ihren Männern zuhause den Rücken für die Erwerbsarbeit freihalten. Andererseits haben sich die normativen gesellschaftlichen und individuellen Ansprüche an Vaterschaft deutlich verändert und sind in einem fortwährenden Wandel begriffen, so dass der Druck auf Väter, berufliche und familiäre Anforderungen und Wünsche zufriedenstellend unter einen „Hut“ zu bekommen deutlich gewachsen ist. (vgl. Höyng 2008a; 2009; 2010)

Anstatt jedoch Erwerbs- und Care-Zeiten anders aufzuteilen, findet väterliches Engagement in der Familie v.a. jenseits der unveränderten Erwerbsarbeitszeiten statt – also abends, an Wochenenden, Feiertagen sowie im Urlaub. Und in diesen Zeiten engagieren sich insbesondere Väter von kleinen Kindern erheblich und deutlich mehr, als gemeinhin angenommen wird. Denn gemessen an der tatsächlich für Familien- und Hausarbeit und für Kinderbetreuung aufgewendeten Zeit wird deutlich, dass sich 97% der Männer, die mit Kleinkindern unter drei Jahren in einem Haushalt leben, in der Familien- und Hausarbeit mit durchschnittlich drei Stunden und 58 Minuten täglich engagieren, wie Döge und Volz (2004b) anhand der Daten der Zeitbudgetstudie 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes er-

rechnet haben (vgl. Döge und Volz 2004a, 15f.). „Auch der Einsatz für Kinderbetreuung erhöht sich auf eine Stunde und 38 Minuten, bei einer Beteiligungsquote von 81% dieser Männer (...). Diese Gewichtungsverlagerung bei den Vätern geht eindeutig auf Kosten der Freizeit, denn der Zeitaufwand für die Erwerbsarbeit wird praktisch nicht reduziert.“ (ebd., 16).

Inwieweit eine Neugestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie die Novellierung der Gesetze zur Elternzeit und zum Elterngeld hier zu Veränderungen führen kann, wird im nächsten Abschnitt beleuchtet.

### **2.2 Väter in Elternzeit – Entwicklungen und Befunde**

Mit der sukzessiven Veränderung von Einstellungen zur und Anforderungen an Vaterschaft haben sich in den letzten Jahrzehnten auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen für berufliche Freistellungen für Erziehungszeiten in Form von Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit und deren finanzieller Absicherung in Form von Erziehungs- bzw. Elterngeld verändert. Nach einer Darstellung der historischen Entwicklung wird im Folgenden v.a. der Wechsel vom Erziehungs- zum Elterngeld in seinen quantitativen Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter skizziert und deren Interpretationen durch die (Fach-)Öffentlichkeit beleuchtet.

#### **2.2.1 Historische Entwicklung von Elternzeit und Elterngeld**

Wie unter 2.1 dargestellt, wurde seit Mitte der 80er Jahre das Bild eines „neuen Vaters“ immer wieder gegen das des „alten Familienernährers“ abgegrenzt. Zwischenmodelle und damit Abstufungen und „Schattierungen“ zwischen alt und neu, Schwarz und Weiß setzten sich jedoch seit Ende der 90er Jahre v.a. forciert durch Ansätze empirischer Väterforschung (vgl. 3.1) durch.

„Erst in den vergangenen Jahren hat es einen Schub empirischer Vaterforschung gegeben, der Schattierungen zwischen Schwarz und Weiß sowie auch die Ambivalenzen und Probleme bei der Suche nach neuen Formen von Väterlichkeit aufzeigt.“ (Jurczyk und Rauschenbach 2009, 345)

Parallel dazu wurde die Stellung von Vätern im Familienrecht gestärkt: Mit der großen Kindschaftsrechtsreform zum 01.07.1998, wurde geregelt, dass beide ehelichen Elternteile gleichmäßig sorgeberechtigt sind und dies bleiben, auch wenn sie dauerhaft getrennt leben oder sich scheiden lassen. Gleichzeitig erhält das Kind ein sogenanntes Umgangsrecht, das ihm das Recht auf Umgang mit beiden Elternteilen garantiert und die Elternteile umgekehrt zum Umgang mit dem Kind verpflichtet (vgl. Peschel-Gutzeit 2009, 50f.). Für nicht-verheiratete Väter gilt, dass sie auch sorgeberechtigt sein können, darin aber von der Zustimmung der Mutter ihres Kindes abhängig sind, die weiterhin zunächst allein sorgeberechtigt bleibt, so dass nicht-eheliche Väter zwar grundsätzlich die Möglichkeit der Sorgeberechtigung erhalten, darin jedoch weiterhin vom Wohlwollen der Mutter abhängig blei-



ben – eine Regelung die Väter diskriminiert und auf Weisung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte geändert werden muss.<sup>14</sup>

Über diese Änderung der Stellung von Vätern im Familienrecht<sup>15</sup> hinaus entwickelten sich erste politische Versuche, väterliches Engagement im Alltag von Familie und Kindern zu fördern, die jedoch zumeist geschlechtsneutral formuliert waren und damit in der allgemeinen „Vereinbarkeitsrhetorik“ untergegangen sind und weniger Erfolg hatten als eine dezidierte väterorientierte Politik (Jurczyk und Rauschenbach 2009, 346).

So sollte mit der Einführung des Erziehungsurlaubes im Jahr 1986 das Ziel realisiert werden, „einem Elternteil die Kinderbetreuung zu Hause oder beiden Eltern eine Kombination aus (Teilzeit-)Arbeit und Kinderbetreuung zu ermöglichen“ (Cyprian 2007, 30). Doch auch wenn Väter hier wohlwollend mit bedacht und mit gemeint waren, war die Kombination aus Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld aufgrund der geringen Leistungshöhe kein hinreichender Einkommensersatz, so dass Väter sich davon zumeist nicht angesprochen fühlten. Auch wenn die Einführung des Erziehungsgeldes ggf. ein stärkeres Erziehungsengagement von Vätern hätte bewirken sollen, stützte es „letztlich die traditionelle Verteilung der Familienarbeit, weil ein Familienernährer, der für Mutter und Kind aufkommt, unverzichtbar blieb“ (ebd.). In der Konsequenz blieb der Anteil von Vätern im Erziehungsurlaub unter den Erziehungsgeldbeziehern konstant niedrig.

2001 schließlich wurde unter der rot-grünen Bundesregierung der „Erziehungsurlaub“ zur „Elternzeit“. Parallel mit dieser verbalen Aufwertung wurde das Recht dahingehend erweitert, dass im Rahmen der Elternzeit bis zu 30 Stunden pro Woche Teilzeitarbeit geleistet werden kann und beide Elternteile die Möglichkeit erhielten, gleichzeitig Elternzeit wahrnehmen zu können. Damit wurde der rechtliche Rahmen für die Umsetzung der Idee geschaffen, die Ernährerfunktion des Vaters zu relativieren und mehr Raum für die ausgewogenere Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und damit für eine frühere und intensivere Einbindung der Väter in die Erziehung ihrer Kinder zu schaffen. Trotzdem blieb der Anteil von Vätern in Elternzeit (jeweils gemessen am Erziehungsgeldbezug)<sup>16</sup> bis Ende 2006 auf unter 4%.

<sup>14</sup> „In Deutschland haben unverheiratete Mütter bei Geburt des Kindes kraft Gesetzes das alleinige Sorgerecht (§ 1626a Abs. 2 BGB), soweit und solange das gemeinsame Sorgerecht nicht durch die Eltern gemeinsam begründet wird.“ Schmidt u.a. (2010, 15) Sowohl der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (Dezember 2009) als auch das Bundesverfassungsgericht (21. Juli 2010) haben mittlerweile festgestellt, dass die deutsche Gesetzeslage Väter außer-ehelecht geborener Kinder diskriminiert, wenn sie nur qua gemeinsame Sorgerechtsklärung oder Heirat das Sorgerecht erhalten können und die deutsche Gesetzgebung damit zu einer Neuregelung verpflichtet, bis zu der Richterrecht gilt.

<sup>15</sup> Einen umfassenden Überblick den Überblick zur allgemeinen Entwicklung der Rechtsstellung des Vaters in den letzten 100 Jahren bietet Peschel-Gutzeit (2009).

<sup>16</sup> Eine Erfassungsmethode, die bis heute beibehalten wurde, die jedoch lediglich den Zeitraum abbildet, in dem entweder bis Ende 2006 für maximal 24 Monate Erziehungsgeld bezogen werden konnte bzw. in dem heute für bis zu 14 Monate Elterngeld bezogen werden kann. Die tatsächliche Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter und Mütter, auf die grundsätzlich für 36 Monate Anspruch besteht, wird jenseits des Bezugs von Elterngeld nicht erfasst, wie eine Mitarbeiterin des BMFSFJ auf Nachfrage betätigte (vgl. Flügge 05.05.2011).

Über die gesetzlichen Regelungen zum Erziehungsurlaub bzw. zur Elternzeit hinaus wurden in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen weitere Freistellungsansprüche für Eltern geschaffen, meist jedoch ohne effektive Weiterbeschäftigungsgarantien und somit wenig attraktiv für Väter (vgl. Peinelt-Jordan 2001; Bäcker und Stolz-Willig 1994). So haben die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor keine zentrale Position in Tarifverträgen (vgl. Klenner 2005).

Mit dem Jahreswechsel 2006/2007 wurde das Erziehungsgeld durch die Einführung eines einkommensabhängigen Elterngeldes abgelöst. Kernpunkt dieser Novellierung ist die Einführung einer für eine Kernzeit von zwölf Monaten gezahlten familienbezogenen Leistung, die 67% des in den letzten zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens bis zu einer Höhe von maximal 1800 € pro Monat abdeckt. Ergänzt wird diese Kernzeit durch Einführung von zwei zusätzlichen Partnermonaten, die nur dann gewährt werden, wenn jeder Elternteil wenigstens zwei Monate Elternzeit wahrnimmt. Hintergründe für die neue Gesetzgebung zum Elterngeld, dem Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz (BEEG), liegen v.a. in der Einsicht, dass eine familienfreundliche Umgestaltung der Arbeitswelt auch für Väter gesellschaftlich stark an Bedeutung gewonnen hat (vgl. BMFSFJ 2006, Klenner 2007).

Dieser Bedeutungszuwachs der Vereinbarkeitsfrage für Männer und Väter hängt eng zusammen mit „dem gesellschaftlich längst vollzogenen Übergang vom Modell des männlichen Alleinernährers zum modernisierten Zweiverdienermodell, der seit langem kontinuierlich angestiegenen Erwerbsorientierung von Frauen (und insbesondere Müttern) sowie einem zumindest als vorsichtig konstatierten Interessenzuwachs der Väter an der Erziehung bzw. Betreuung ihrer Kinder“ (Pfahl u.a. 2009, 20).

Durch die Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes in Kombination mit der Ergänzung durch die sog. Partnermonate soll diesen veränderten Rahmenbedingungen Rechnung getragen werden, indem einerseits die zeitliche Begrenzung auf zwölf Monate für erwerbstätigen Mütter Signal und Anreiz sein soll, ihre familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zu verkürzen. Andererseits sollen die Partnermonate einen Anreiz für beide Elternteile setzen, die Erwerbsunterbrechung aufzuteilen „und Väter stärker in die Care-Verantwortung für ihre Kinder einzubeziehen“ (ebd.). In diesem Kontext sieht auch das Bundesverfassungsgericht das Instrument der Partnermonate als legitimes legislatives Steuerungsinstrument zur Umsetzung des im Grundgesetz festgeschriebenen Gleichheitsgrundsatzes zwischen Männern und Frauen. Es erklärte im August 2011 die im BEEG festgeschriebene Aufteilung der maximal 14 Elterngeldmonate in höchstens zwölf Monate für den einen, und

mindestens zwei Monate Bezugsdauer für den anderen Elternteil als verfassungskonform<sup>17</sup>.

Die Novellierung des BEEG markiert damit einen zentralen Wechsel in der Familien- und Sozialpolitik, indem die Neureglung einen sich seit mehreren Jahren vollziehenden Richtungswechsel in der Familien- und Sozialpolitik manifestiert: „Weg von einem Sequenzmodell der Vereinbarkeit, in dem Kinderbetreuung nur um den Preis einer jahrelangen Erwerbsunterbrechung von Müttern möglich ist, (...) hin zu einem Parallelitätsmodell der Vereinbarkeit, in welchem ein zeitliches Miteinander von Familienphase und Erwerbstätigkeit für beide Geschlechter staatlich gefördert wird“ (Pfahl u.a. 2009, 20).

## 2.2.2 Elterngeld und Partnermonate– empirische Befunde

Ob und inwieweit das Elterngeld und die Partnermonate einen Beitrag dazu leisten, die gravierenden Veränderungen in den Wünschen zur Ausgestaltung neuer Vorstellungen von Vaterschaft (vgl. 2.1.1) zu realisieren und Hindernisse und Blockaden (vgl. 2.1.2) auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter abzubauen, zeigt ein Blick in die beim Statistischen Bundesamt geführte Elterngeldstatistik. Sie wird im Folgenden hinsichtlich des Anteils der Kinder, deren Väter Elterngeld bezogen<sup>18</sup>, der Bezugsdauer von Elterngeld und der Höhe des bezogenen Elterngeldes wiedergegeben.

### a. Anteil der Väter im Elterngeldbezug

Seit der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate zum 01.01.2007 ist der Anteil von Vätern unter den Beziehern kontinuierlich gestiegen – auch wenn die Prozentanteile der Väter beim Elterngeldbezug je nach Betrachtungsweise variieren. So lag er bereits kurz nach dem Stichtag der Einführung des Elterngeldes

<sup>17</sup> Mit seiner Ablehnung eines Normenkontrollantrags zur Regelung der Bezugszeit von Elterngeld – „Partnermonate“ betreffend hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 18.08.2011 die im BEEG §4, Abs. 3 Satz 1 festgelegte Aufteilung der Bezugsmonate von max. zwölf Monaten für einen Elternteil und mind. zwei ergänzenden Partnermonaten für den anderen Elternteil als verfassungsgemäß erklärt. Das Gericht begründet dies damit, dass es diese Regelung im Einklang mit der Verpflichtung des Gesetzgebers, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen gemäß §3, Abs. 2 des Grundgesetzes umzusetzen. „Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verfolgt dieser Verfassungsauftrag das Ziel, die Gleichberechtigung der Geschlechter in der gesellschaftlichen Wirklichkeit durchzusetzen und überkommene Rollenverteilungen zu überwinden. Dies verpflichtet den Gesetzgeber auch dazu, einer tradierten Rollenverteilung zu begegnen, nach der das Kind einseitig und dauerhaft dem „Zuständigkeitsbereich“ der Mutter zugeordnet würde. Mit dieser Rechtsprechung hat sich das [den Antrag] vorliegende Landessozialgericht nicht hinreichend befasst. So wäre zu erwägen gewesen, ob durch die vor allem auf Väter zielende Regelung zu den „Partnermonaten“ gesellschaftliche Vorurteile, insbesondere in der Arbeitswelt, abgebaut werden und Väter dadurch zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigt werden könnten. Gleiches gilt für die Überlegung, ob die geringeren beruflichen Aufstiegschancen von Frauen nicht teilweise ausgeglichen werden könnten, wenn zunehmend auch Männer von ihrem Anspruch auf Elternzeit Gebrauch machten, weil dadurch der Besorgnis der Arbeitgeber begegnet werden könnte, Frauen seien wegen der Kinderbetreuung beruflich nicht kontinuierlich verfügbar.“ (Bundesverfassungsgericht - Pressestelle - 14.09.2011) Dass eine solche Veränderung zumindest möglich ist, sehen die Verfassungsrichter auch durch die tatsächliche Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter seit der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate bestätigt: „Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist der Anteil der Kinder, deren Vater Elterngeld bezog, in den Jahren 2007 bis 2009 von 15,4% auf 23,9% gestiegen. Diese Daten lassen eine Steigerung der Akzeptanz der Wahrnehmung von Familienverantwortung durch Väter erwarten. Damit erscheint auch die Erreichung des vom Gesetzgeber angestrebten Zwecks, die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern, zumindest möglich.“ (Bundesverfassungsgericht - Pressestelle - 14.09.2011)

<sup>18</sup> Das Statistische Bundesamt ist mittlerweile dazu übergegangen, über die abgeschlossenen Elterngeldbezüge von Vätern und Müttern hinaus eine statistische Aufschlüsselung nach in einem Jahrgang bzw. Quartal geborenen Kindern vorzunehmen und somit auch Elterngeldbezüge von Mehrlingsgeburten zu erfassen (Krieger 21.06.2011).

für das erste Quartal 2007 bei 7% und war damit exakt doppelt so hoch wie vor dem Stichtag zu Zeiten der Zahlung eines pauschalisierten Erziehungsgeldes von 300 bzw. 450€ (destatis 2007a). Insgesamt belief sich der Anteil der in 2007 geborenen Kinder, deren Väter im Zeitraum von Januar 2007 bis Juni 2008 Elterngeld beanspruchten, auf 15,4% (destatis 2008a, 11). Für den ersten abgeschlossenen Bewilligungszeitraum von Januar 2007 bis März 2008 lag der Anteil der Väter unter den Beziehern von Elterngeld im bundesdeutschen Mittel bei 12,1% (destatis 2008b). Im Vergleichszeitraum Januar 2008 bis März 2009 stieg der Anteil der Kinder, deren Väter Elterngeld beanspruchten, auf 20,8%, wobei Berlin mit 26,9% und Bayern mit 27% Spitzenreiter und das Saarland mit 12% Schlusslicht der väterbezogenen Statistik zum Elterngeld waren (destatis 2011e). Im Verlauf des Jahres 2009 hielt dieser Trend an, so dass der Anteil der im Jahr 2009 geborenen Kinder, deren Väter Elterngeld bezogen (bis Ende März 2011 beendete Bezüge) bereits 23,6% betrug – diesmal mit 30,7% in Sachsen als Spitzenreiter, dicht gefolgt von Bayern mit 30,2%; die niedrigste Väterbeteiligung hatte 2009 NRW mit 18,1% zu verzeichnen (destatis 2011c und 2011b). Der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen und damit in Elternzeit gehen, steigt weiterhin deutlich. Er lag gemessen an den Elterngeldbezügen für im ersten Quartal 2010 geborene Kinder im Bundesdurchschnitt bei 24,4% (destatis 2011a).

### **b. Bezugsdauer und Anspruchshöhe**

Über den gesamten nachgezeichneten Berichtszeitraum bleibt die Elterngeld-Bezugsdauer der Väter deutlich hinter der der Mütter zurück. So haben die Väter der Kinder des Geburtsjahrgangs 2009 zu 74,6% zwei und zu 7,4% zwölf Monate Elterngeld beansprucht. Der Anteil der Mütter, die sich auf die Wahrnehmung der zwei Partnermonate beschränkte, lag im gleichen Zeitraum bei weniger als einem Prozent, wohingegen 90% der Mütter den für einen Elternteil maximal möglichen Zeitraum von zwölf Monaten Elterngeld beansprucht haben. (destatis 2011c und 2009) Die durchschnittliche Bezugsdauer von Elterngeld durch Väter lag bei allen abgeschlossenen Leistungsbezügen für im Jahr 2009 geborene Kinder bei 3,5 Monaten, die Wahrnehmung von Elterngeld durch Mütter dagegen bei 11,7 Monaten (destatis 2011c). Zudem zeichnet sich anhand der Elterngeld-Statistik ab, dass im Jahr 2009 in 53% der Familien, in denen der Vater und die Mutter im Laufe des Jahres Elterngeld erhalten haben, die Eltern zeitweise gemeinsam Elterngeld bezogen haben und dies durchschnittlich für fast zwei Monate (destatis 2010).

Unterschiede zwischen Vätern und Müttern zeigen sich nicht nur in der Dauer des Elterngeldbezugs, sondern auch in der Höhe des Elterngeldanspruchs. So hatten im zweiten Quartal 2009 54% der Mütter einen Elterngeldanspruch von unter 500 €. Der Anteil der Vätern mit einem Elterngeldanspruch von unter 500 € lag

dagegen nur bei rund 25%. Im Gegensatz dazu bezogen nur 16% der Mütter, jedoch 50% der Väter mehr als 1000 € Elterngeld. (destatis 2009)

### c. Empirische Daten und Interpretationen – halbvolle oder halbleere Gläser?

Die Zahlen zur Wahrnehmung von Elterngeld durch Väter und damit deren Wahrnehmung von Elternzeit, die die Voraussetzung für den Anspruch auf Elterngeld darstellt, können je nach Lesart unterschiedlich interpretiert werden.

So zeichnen Jurczyk und Rauschenbach (2009) anhand der abgeschlossenen Elterngeldbezüge für Kinder des Jahrgangs 2007 v.a. im Rückgriff auf den Evaluationsbericht zum Elterngeld der Bundesregierung (Deutscher Bundestag 2008) nach, dass die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter mit der Einführung des Elterngeldes zum 01.01.2007 deutlich angestiegen ist. Dieser Anstieg ist v.a. bei Vätern zu verzeichnen, die zwischen 35 und 39 Jahre alt sind, die über einen hohen Bildungsabschluss verfügen und deren Partnerin im Jahr vor der Geburt des Kindes erwerbstätig war (vgl. Jurczyk und Rauschenbach 2009, 355). Paare also, bei denen die Partnerin mehr als den Sockelbetrag von 300 € Elterngeld erhält und so den Einkommensausfall des Partners gerade in Anbetracht des hohen Anteils von Paaren, die parallel in Elternzeit gehen, auffangen kann. Umgekehrt sehen sich 68% der Väter, die keinen Antrag auf Elterngeld stellten, nicht in der Lage, ihre Arbeitszeit für die Wahrnehmung von Elternzeit zu reduzieren oder zu unterbrechen – 48% von ihnen aufgrund finanzieller Einbußen und 35% aus betrieblichen oder sonstigen beruflichen Gründen (BMFSFJ 2009c, 82).

Jurczyk und Rauschenbach (2009) sehen in der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate im Hinblick auf deren Wahrnehmung durch Väter und ihre Auswirkungen auf väterliches Engagement in der Familie unterschiedliche Effekte:

- *Mitnahmeeffekte*: Mitnahmeeffekte unterstellen eine v.a. auf die finanziellen Leistungen des Elterngeldes ausgerichtete Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter, weniger eine Motivation aufgrund einer inneren Einstellung. So konstatieren Jurczyk und Rauschenbach (2009, 358), dass Väter in prekären Arbeitsmarktsituation häufiger und länger Elterngeld beziehen als Väter in gesicherten Arbeitsverhältnissen. Ähnliche Effekte werden jedoch auch bei „jungen Gutverdienern“ vermutet, deren Elterngeldbezug in einer neuen Form von „Elterngeldbashing“ als „Turbosubvention der Reisebranche im Ausland“ (Sommer 2011) gesehen wird, wenn sie die gemeinsame Elternzeit im Auslandsurlaub verbringen.
- *Aktivierungseffekte*: Die Partnermonate, meist verstanden als Vätermomente, führen dazu, dass Väter ihren Wunsch nach mehr Engagement im direkten Kontakt mit ihren Kindern leichter umsetzen, da „Väter eine solche Auszeit vom Beruf eher in Anspruch nehmen und weniger berufliche Nachteile fürchten. Allerdings zeigt sich nach wie vor eine deutliche Diskrepanz zwischen

den geäußerten Wünschen und dem Ausmaß ihrer Realisierung.“ (Jurczyk und Rauschenbach 2009, 359)

- **Vereinbarkeitseffekte:** Die finanzielle Unterstützung in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes und der damit avisierte rasche Wiedereinstieg von Müttern in die Erwerbstätigkeit fördern tendenziell eine geteilte Erwerbstätigkeit beider Partner. Auch wenn der Anteil von Vätern unter den Elterngeldnutzern im Vergleich zur Erziehungsgeldregelung deutlich gestiegen ist, zeigen die nach wie vor deutlich unterschiedlichen Anteile von Müttern und Vätern am Bezug und in der Wahrnehmungsdauer von Elterngeld jedoch, „dass Vereinbarkeit überwiegend ein Thema für die Mütter bleibt, die in der Mehrheit Elterngeldbezieherinnen sind und anschließend fast ausschließlich in Teilzeit arbeiten“ (ebd., 358).
- **Sozialisationsseffekte:** Hierzu zählen v.a. die mittel- und langfristigen Auswirkungen des Elterngeldes einerseits im Hinblick auf die „Zunahme zumindest vorübergehend teilzeitarbeitender oder unterbrechungswilliger Väter“ (ebd., 359), andererseits hinsichtlich der Effekte durch die gemeinsam verbrachte Vater-Kind-Zeit. Die von den Vätern in Anspruch genommene Elternzeit kann somit zur Initialzündung werden, die das Potenzial hat, „die Lust und die Bereitschaft von Männern, sich im gesamten Verlauf der Vaterschaft stärker einzubringen“ (ebd.), zu erhöhen.

Das Elterngeld bzw. die Partnermonate erscheinen damit als „Türöffner“ für eine aktivere Vaterschaft, die Nelles und Schäfer (2011, 31) als einen ersten Schritt in die richtige Richtung beurteilen, jedoch „mit einer gehörigen Portion Inkonsistenz. Aber doch viel besser als nichts.“ So berichten zwei Drittel der im Rahmen des Evaluationsberichtes zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz befragten Mütter, dass ihre Partner durch die Elterngeldmonate mehr Zeit mit ihren Kindern verbracht hätten, wohingegen nur 30% der Frauen schätzten, dass ihr Partner ohne die Wahrnehmung von Elterngeld genauso viel Zeit mit seinen Kindern verbracht hätte (BMFSFJ 2009b, 21f.) Einen positiven Einfluss der von den Vätern genutzten Elternzeit auf die Bindung zwischen Vater und Kind nehmen 46% der befragten Mütter wahr. Und auch wenn weiterhin die Mütter deutlich mehr Zeit für die Betreuung des Kindes im ersten Lebensjahr aufwenden als die Väter, fallen die Betreuungsanteile von Vätern, die Elterngeld wahrnehmen, deutlich größer aus, als bei Vätern ohne Elterngeldbezug. Dieses vermehrte Betreuungsengagement der Elterngeld beziehenden Väter hält auch im zweiten Lebensjahr des Kindes, also über die zeitlichen Bezugsmöglichkeiten von Elterngeld hinaus, an. So lag der Betreuungsanteil der Elterngeld-Väter auch nach dem Bezug von Elterngeld mit 31% deutlich höher als der von Vätern, die kein Elterngeld beansprucht hatten. (ebd., 23)

Das Potenzial dieses „Türöffners“ sollte, wie im Koalitionsvertrag der CDU/CSU/FDP-Regierung zur 17. Legislaturperiode vereinbart, im Regierungszeitraum erweitert werden, um ein Parallelitätsmodell der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter effektiver zu fördern. Dazu war geplant, die Anzahl der Partnermonate auf vier zu erhöhen und damit die Gesamtbezugszeit von Elterngeld von 14 auf 16 Monate anzuheben – eine Erweiterung, der jedoch im April 2011 seitens des Finanzministeriums aus Kostengründen eine Absage erteilt wurde (vgl. MAIN-POST 2011, Focus online 2011). Auch die Verbesserung der Teilzeitregelungen des BEEG, die im Sinne einer paritätischeren Lösung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dahingehend hätte verändern werden können, dass sich bei (gleichzeitiger) Teilzeitarbeit der Eltern mindestens die Bezugszeit von Elterngeld, wenn nicht auch die Dauer der Elternzeit entsprechend verlängert (Jurczyk und Rauschenbach 2009, 364), ist seit April 2011 vom Tisch. Ebenso gesetzlich nicht umgesetzt wird eine Flexibilisierung der getroffenen Aufteilung der Elterngeldmonate zwischen Vater und Mutter, um bei Veränderungen in den familialen und beruflichen Gegebenheiten besser auf neue Erfordernisse reagieren zu können (vgl. Bönker 2008). Die Förderung der paritätischen Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit liegt somit aus Kostengründen auf Eis.

Umgesetzt wurden im Zuge dieser Einsparungsmaßnahmen jedoch faktische Elterngeld-Kürzungen am oberen und unteren Rand der Einkommensskala. So ist seit dem 01.01.2011 das Elterngeld bis auf wenige Ausnahmen voll als Einkommen von Sozialhilfe- bzw. ALG-II-Empfängern anzurechnen, womit sich deren Einkommen im Vergleich zur vorherigen Regelung um mindestens 300 € pro Monat im Bezugszeitraum von Elterngeld reduziert. Lediglich Sozialhilfe- bzw. ALG II-Empfänger, die vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren, erhalten noch einen Elterngeldfreibetrag. Auf der anderen Seite der Einkommensskala erhalten Paare, die im Jahr vor der Geburt des Kindes ein gemeinsam zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 € hatten (bei allein Erziehenden 250.000 €) überhaupt kein Elterngeld mehr. Und auch in der gesellschaftlichen Mitte wurde der Elterngeldbezug prozentual reduziert: Hier sinkt ab einem monatlichen Nettoeinkommen von 1.200 € und mehr vor der Geburt des Kindes das Elterngeld von 67% auf 65%. (BMFSFJ 2010b)

Doch auch trotz dieser Einsparungen der Bundesregierung beim Ausbau des Elterngeldes wird deutlich, dass die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate, deren Voraussetzung die Wahrnehmung von Elternzeit ist, einen deutlichen und unübersehbaren Einfluss auf väterliches Engagement innerhalb der Bezugszeit und deutlich über sie hinaus hat. Im Vergleich zur Zahl von Vätern, die bis Ende 2006 Erziehungsgeld und damit Elternzeit beanspruchten, ist der nachgezeichnete Zuwachs enorm. Stellt man diese Zahlen jedoch in den Kontext einer Gleichstellungspolitik, ist „gemessen am Ziel einer egalitären Arbeitsteilung der

Geschlechter (...) noch nicht sehr viel erreicht.“ (Jurczyk und Rauschenbach 2009, 360). Anstatt sich deshalb in Schwarzweißmalerei und in Diskussionen um halbvoll- oder halbleere Gläser bzw. darum, ob mit der überwiegenden Wahrnehmung der Partnermonate durch Väter schon viel oder erst wenig erreicht ist, zu ergehen, sollte es vielmehr darum gehen, den Zuwachs an Vätern, die Elternzeit wahrnehmen „als Auftakt zu einer erweiterten, partnerschaftlich verteilten Verantwortlichkeit innerhalb der Familie“ (Nelles und Schäfer 2011, 31) zu sehen. So werden Elternzeit und Elterngeld und staatlich geregelte Stimuli zu deren Aufteilung zwischen Müttern und Vätern auch im Kontext international vergleichender Forschung zu familienpolitischen Leistungen als erste und entscheidende Schritte zur Förderung fürsorglicher Vaterschaft und damit zu einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik gesehen (vgl. Moss und Wall 2006; Kalicki 2006).

Elterngeld und Partnermonate bilden damit einen Stimulus, der im Kontext einer umfassenden Väterpolitik – familial, betrieblich, gesellschaftlich – gesehen und gefördert werden muss, damit seine Effekte effektiv genutzt werden können und nicht verpuffen (vgl. Jurczyk und Rauschenbach 2009, 359f.). Denn die Care-Beteiligung von Männern und die individuelle Ausgestaltung von Vaterschaft in Form der Wahrnehmung von Elternzeit, aber auch im darüber hinausgehenden Erziehungsengagement von Vätern, entscheidet sich v.a. im Zusammenspiel von Familie, Arbeitsbedingungen und persönlichen Ressourcen (vgl. Pfahl u.a. 2009, 24; Döge 2007). Dabei belegen Vogt (2010) und Vogt und Pull (2010), dass die Abhängigkeit der Inanspruchnahme und Dauer von Elternzeit durch Väter v.a. von ökonomischen Faktoren (Höhe des Einkommens im Vergleich zur Partnerin, Bildungsabschluss, Karriereschritte und –optionen, Anreiz durch Elterngeld) und von den Einstellungen des Vaters zu Geschlechterrollen und Gleichstellung bestimmt wird, weniger von Persönlichkeitsfaktoren, wobei eine ausgeprägte Gewissenhaftigkeit des Vaters gegenüber seinem Arbeitgeber die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit senkt, eine ausgeprägte Offenheit für neue Erfahrungen sie dagegen erhöht.



## **II. Theoretische und methodische Orientierung**

### **3 Theoretischer Rahmen**

Im Anschluss an die Skizzierung von Wandel und Persistenzen von Vaterschaft und der Darstellung empirischer Befunde und Interpretationen zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter, werden im folgenden Kapitel bisherige Ergebnisse der Väterforschung dahingehend untersucht, welche Möglichkeiten sie bieten, familiäre und betriebliche Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Wahrnehmung von Elternzeit einzelner Väter zu erfassen und in ihren Interdependenzen abzubilden. Im Fokus steht dabei in einem ersten Teil eine Skizzierung der Väterforschung in ihrer historischen und konzeptionellen Entwicklung, eine kritische Beleuchtung von jüngeren Ergebnissen typisierender Forschungen zu Männern und Vätern und eine darauf aufbauende theoretische Rahmung zur Kontextgebundenheit von Vaterschaft und der Elternzeit von Vätern. Vor diesem Hintergrund entwickelt der zweite Teil des Kapitels eine Interpretationsfolie zur Betrachtung der Elternzeit von Vätern als Strategie der Bewältigung von Veränderungssituationen im Übergang zur Elternschaft. Diese Interpretationsfolie nutzt bisherige Typisierungen nach männlicher Identität und Verhalten sowie nach Nutzungsmustern von Elterngeld, um den Kontext der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit zu analysieren, sucht dabei jedoch Zuschreibungen in Form von Persönlichkeitsmerkmalen zu verlassen und stattdessen die mit der Elternzeit verfolgten strategischen Ziele in den Mittelpunkt zu rücken.

#### **3.1 Väter im sozialwissenschaftlichen Fokus**

Auch wenn die sozialwissenschaftliche Forschung zu Vätern und Vaterschaft vergleichsweise jung ist, bietet sie dennoch eine Fülle unabhängig voneinander und diskontinuierlich durchgeführter Forschungsarbeiten zu unterschiedlichen Themen und Schwerpunkten (vgl. Sabla 2009). Daher orientiert sich die folgende Darstellung von Ansätzen, Forschungsfragen und Forschungslücken der Männer- und Väterforschung an bereits vorliegenden dankenswerten historisch-systematisierenden Arbeiten (vgl. Cyprian 2005, 2007 und Walter 2002). Ihr schließt sich eine Zusammenfassung von typisierenden Forschungsbeiträgen an, deren Potenziale zur Erfassung und Beschreibung der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern zwischen Familie und Beruf daraufhin unter den Vorzeichen ihrer Kontextgebundenheit kritisch hinterfragt werden.

##### **3.1.1 Väterforschung – historische Entwicklungen, konzeptionelle Probleme**

Ab den 1970er Jahren konzentrierten sich in einer ersten Phase der Väterforschung v.a. psychologisch orientierte Forschungsbemühungen zu Vätern in überwiegend als Deprivationsforschung zu bezeichnenden Ansätzen auf die negativen

Auswirkungen der Vaterabwesenheit für Kinder und Jugendliche. Normative Prämisse dieser Phase war die instrumentelle Funktion des Vaters als Ernährer einer intakten Kernfamilie, in der allein der Mutter expressive Fähigkeiten und Aufgaben zugeschrieben wurden, und die als zentraler Ort und Voraussetzung einer gedeihlichen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen galt (vgl. Cyprian 2007, 24; Sabla 2009, 20).

Eine zweite, nach wie vor v.a. psychologisch ausgerichtete Forschungsphase stand überwiegend im Zeichen der Vater-Kind-Bindungsforschung. In Ergänzung zu Bowlbys Erkenntnis, dass Kinder in den ersten Jahren dazu neigen, nur eine tiefgehende Bindung zur Mutter zu entwickeln (Bowlby 1958), beobachteten Schaffer und Emerson (1964), dass auch Väter wichtige Bindungspersonen für ihre Kinder sind. Das Bindungsverhalten von Kindern galt damit nicht mehr als abhängig vom Geschlecht der Bezugsperson, sondern von der Qualität der Eltern-Kind-Beziehung, womit auch Väter stärker in den Fokus der Bindungsforschung rückten. In diese Zeit und Phase fallen auch die Arbeiten von Fthenakis und unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern<sup>19</sup>, die die psychologische und soziologische Forschung zu Vaterschaft, Vaterrollen und Einstellungen und Verhalten von Vätern seither entscheidend mitgeprägt haben.

Die dritte Phase der Väterforschung lässt sich als „systemische“ und damit auch soziologisch ausgerichtete Phase umschreiben, in der das Interesse nicht mehr nur den unmittelbaren Konsequenzen väterlichen Verhaltens galt, sondern alle Familienmitglieder als Teile eines Systems betrachtet wurden, in dem sich alle gegenseitig beeinflussen (vgl. Cyprian 2007, 24). In einer vierten, „transitorischen“ Phase, die bis heute anhält, werden nun auch nicht-traditionelle Familienformen in Forschungsansätze eingebunden, die „von ständigen Veränderungen und Übergangsprozessen der Familiensysteme in Rückkopplung zu sich verändernden Lebensverhältnissen der Menschen“ (ebd.) ausgehen.

Seit Mitte der 90er Jahre kann die Väterforschung mit den von ihr untersuchten Fragestellungen als eigenständiger Teil der Familienforschung betrachtet werden (vgl. Zulehner und Volz 1999, 22). Dennoch ist es ihr aus Cyprians Sicht (Cyprian 2007, 24f.) bisher nur ansatzweise gelungen, ein Vaterschaftskonzept zu entwickeln, das die sich kontinuierlich verändernden Rollen und Erwartungen von und an Väter beschreibt. Zu dieser Zeit entstehen auch erste Studien, die nicht mehr die Erwerbsarbeit als den „typisch väterlichen“ Beitrag zur Familie werten, sondern den Raum öffnen für andere Dimensionen wie väterliches Engagement in der direkten Vater-Kind-Interaktion, die Verfügbarkeit des Vaters für kindliche Belange

---

<sup>19</sup> Vgl. u.a. Fthenakis (1985a); Fthenakis (1985b); Fthenakis (1995); Fthenakis (1999); Fthenakis (2007); Fthenakis u.a. (2002); Fthenakis und Minsel (2002); Petzold (2006)

im Haushalt und die Verantwortlichkeit für das gesamte Wohlergehen des Kindes (vgl. Lamb 1987; Cyprian 2007, 25).

Seit Ende der 90er Jahre sind erweiterte Vaterschaftskonzepte in der Diskussion, die die Übernahme von Verantwortung als zentrales Qualitätsmerkmal der Vater-Kind-Beziehung definieren, das in unterschiedlichsten Lebensentwürfen in unterschiedlichsten Formen gelebt werden kann – auch nach Trennung und Scheidung.

„Gute Väter sind verantwortungsbewusste Väter. Der Vorteil einer solchen Unterscheidung liegt darin, dass sie ganz unterschiedliche Verhaltensweisen zulässt, ohne die eine als ‚nicht väterlich‘ und die andere als ‚typisch väterlich‘ zu kennzeichnen. Gleichzeitig muss aber auch nicht jedes beliebige Verhalten von Vätern akzeptiert werden. Verantwortung spiegelt sich in allen Lebensbereichen des Kindes wider, kann nicht auf die materielle Absicherung beschränkt bleiben, schließt sie aber unweigerlich mit ein. Verantwortlichkeit wird zu einem entscheidenden Qualitätsmerkmal der Vater-Kind-Beziehung. (vgl. Herthel 2002: 585ff.)“ (Cyprian 2007, 25).

Konzeptionelle und forschungslogische Probleme bisheriger Väterforschung liegen v.a. in ihrer Defizitorientierung. So wurden Väter in der Nachkriegszeit lange „diskutiert als ‚abwesende‘, ‚unsichtbare‘, ‚Unterhalt verweigernde‘ oder ‚misshandelnde‘, ‚missbrauchende‘ Väter. (...) Mit der ‚Entdeckung‘ des engagierten Vaters wechselte noch nicht die Betrachtungsweise, vielmehr wurde das ‚Problem des abwesenden Vaters‘ durch das ‚Problem des anwesenden Vaters‘ abgelöst.“ (ebd., 32f.), so dass neue Auswirkungen, die sich aus diesem Perspektivwechsel ergeben, v.a. im Hinblick auf Mütter und Kinder, weniger auf Väter selbst untersucht werden.

In ihrer Darstellung zum Stand der Väterforschung übt Cyprian (2007) v.a. Kritik an deren normativer Überfrachtung. So finde Väterforschung immer mehr auf der Verhaltens- und nicht mehr auf der Einstellungsebene statt, so dass „die Messlatte für den ‚neuen Vater‘ extrem hoch gelegt [wird], wenn ausschließlich gemessen wird, wer Elternzeit in Anspruch nimmt und/oder Teilzeit erwerbstätig ist“ (ebd., 34). Dabei wird engagierte Vaterschaft in Deutschland bisher v.a. an typisch weiblichen Vorstellungen von Mutterschaft und damit für Mütter, nicht für Männer und Väter originär akzeptierten Bildern gemessen. Männern bzw. Vätern, die in Eltern- oder Teilzeit gehen wollen bzw. sollen, werden hingegen Verhaltensänderungen abverlangt, die den kollektiven kulturellen Mustern von Betrieben und Verwaltungen, die berufliches Engagement an überlangen Arbeitszeiten und nicht an Familienzeiten messen, diametral entgegenstehen (vgl. ebd.). So werden „Mit der Begeisterung für die ‚neuen‘, ganzheitlichen und egalitären Väter (...) meist hohe Erwartungen an das Engagement der Väter geweckt, die jedoch im Alltag zwangsläufig scheitern müssen und zu Überlastung führen können.“ (Lange und Alt 2008, 4)

Die in der Väterforschung verfolgten Ansätze, Männer und Väter nach Einstellungen und Verhalten zu typisieren, laufen dabei Gefahr, über die Orientierung, die Typen bieten, hinaus, diese hohen Erwartungen und drohenden Überlastungen durch normative „Männer- und Väterrankings“ mit Bezeichnungen wie „modern“ und „traditionell“ zu verstärken.

### 3.1.2 Zentrale Ergebnisse und Typisierungen in der Männer- und Väterforschung

In der Erkenntnis, dass es „den“ Mann und „den“ Vater nicht gibt (vgl. Matzner 1998 und 2004, 17), ist – den Grundannahmen kritischer Männerforschung (vgl. Döge 2000; Marschik und Dorer 2001) folgend – davon auszugehen, „dass Männer keineswegs einen homogenen Geschlechterblock mit eindeutigen geschlechterpolitischen Interessen darstellen, sondern vielmehr unterschiedliche Männlichkeitsentwürfe nebeneinander existieren. Diese sind jedoch keineswegs als gleichwertig zu sehen, sondern stehen in einem hierarchischen Verhältnis zueinander. Das jeweils dominante Männlichkeitsmuster wird als hegemoniale Männlichkeit bezeichnet.“ (Döge und Behnke 2005, 5)<sup>20</sup>. Hegemoniale Männlichkeit ist demnach immer noch stark verknüpft mit beruflichem Erfolg, Haus- und Familienarbeit dagegen ist fest weiblich konnotiert (vgl. ebd., 24; Gesterkamp 2005).

Auch wenn die auf diesem Konzept aufbauenden traditionellen Geschlechterbilder und -rollen, insbesondere in betrieblichen Kontexten, nach wie vor großen Einfluss haben<sup>21</sup>, belegen neuere Studien<sup>22</sup>, dass dieses Männlichkeitsbild nicht mehr durchgängig zum Tragen kommt. In vielen gesellschaftlichen Feldern haben sich die Anforderungen an das Selbstverständnis von Männern und die Handlungsoptionen für Männer verändert, was auch am Bild des beruflich allzeit verfügbaren Alleinernährers kratzt. Beruflich wie privat selbstbewusste Frauen, Partnerinnen und Mütter und die Erosion klassisch männlicher „Arbeitstugenden“ schaffen vielfältige neue Handlungsnotwendigkeiten und -optionen der Lebens-, Partnerschafts- und Familiengestaltung, in denen Männer und Väter sich hinsichtlich ihrer Selbstbilder und ihrer familialen und beruflichen Lebensbereiche neu verorten müssen und wollen.

Ein monolithisches Männer- und Väterbild ist somit nicht mehr tragfähig: „Es gibt ihn nicht, ‚den Mann‘“, wie Wippermann u.a. (2009, 10) in ihrer im Auftrag des BMFSFJ im Rahmen der Gleichstellungsforschung erstellten Männer-Studie konstatieren. Vielmehr gilt es, ein vielfältiges Spektrum von Männer- und Väterbildern in den Blick zu nehmen und ihm auch mit sozialwissenschaftlichen Zugängen gerecht zu werden.

„Dieses [Spektrum] reicht von Verhaftung in traditionellen Männlichkeitsentwürfen über ‚Emanzipation in kleinen Dosen‘ bis hin zur Selbstverständlichkeit flexibler Geschlechterrollen. So wenig man die Emanzipationsbewegung und die modernen Frauen verstehen kann ohne Bezug auf Männer, so wenig kann man den Wandel der Geschlechts- und Rollenidentität von Männern verstehen ohne Bezug auf Frauen. Und hier gibt es auf beiden Seiten nicht ‚den Mann‘ und ‚die Frau‘, sondern verschiedene Selbstbilder und Fremdbilder, Idealtypen und Lebensentwürfe.“ (ebd.)

---

<sup>20</sup> vgl. auch Connell (1999, 97f.)

<sup>21</sup> vgl. Döge und Behnke (2005)

<sup>22</sup> vgl. u.a. Fthenakis und Minsel (2002); Zulehner und Volz (1999) und Folgestudie Volz und Zulehner (2009); Döge (2006)

Auf der Suche nach Orientierung in den komplexen und sich wechselseitig beeinflussenden Veränderungsprozessen von und rund um Männlichkeit und Vaterschaft sind in der Männer- und Väterforschung verschiedene Typologien gebildet worden. Beiträge aus beiden Bereichen werden hier zunächst unter dem allgemeinen Fokus von Männlichkeit und anschließend – eingedenk der Forschungsfrage – im Hinblick auf Vaterschaft und Elternzeit vorgestellt.

### **a. Typisierungen zur Männlichkeit**

Kennzeichnend für die Männerforschung der letzten Jahre sind v.a. die Forschungsarbeiten von Volz und Zulehner, die 1998 anhand der Analyse einer repräsentativen Befragung von 1200 Männern und 814 Frauen aus Deutschland (Zulehner und Volz 1998) vier unterschiedliche Ausprägungen von Männertypen herausarbeiteten, die nebeneinander existieren, „nicht selten miteinander verschränkt und unter Umständen auch als entwicklungsmäßige Abfolge“ (Rosowski 2000, 9) zu begreifen sind. Unterschieden wurden der traditionelle Typ (19%), der v.a. karriereorientiert ist und in klassisch-komplementären Geschlechterverhältnissen lebt, der Typ des neuen Mannes (19%), der diese tradierte Geschlechterperspektive revidiert und sich redlich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemüht und die zwischen diesen beiden liegenden unsicheren (37%) und pragmatischen (25%) Typen, die in einer ambivalenten Haltung zwischen neuen Rollenbildern und traditioneller Beharrung leben.

Zehn Jahre später legten Volz und Zulehner (2009) die Nachfolgestudie „Männer in Bewegung. 10 Jahre Männerentwicklung in Deutschland“ vor, in deren Ergebnissen sie wiederum vier, in Abgrenzung zu Zulehner und Volz (1998) jedoch modifizierte Männertypen unterscheiden:

*„Der teiltraditionelle Mann:* 27 Prozent der Befragten lassen sich diesem Typus zuordnen. Galt er in der Vorgängerstudie von 1998 noch als traditionell (damals 30%), hat er sich in seinen Einstellungen mittlerweile modernisiert. Der traditionelle Typ sah sich vor zehn Jahren noch als alleinigen Ernährer der Familie. Der teiltraditionelle Mann erkennt die Berufstätigkeit von Frauen und Müttern dagegen jetzt deutlich stärker an.

*Als moderne Männer* identifiziert die Studie 19 Prozent der repräsentativ ausgewählten Befragten. Dieser Typus setzt sich für eine gleichberechtigte partnerschaftliche Arbeitsteilung ein und engagiert sich besonders auch als Vater.

*Der balancierte Mann,* 1998 noch als ‚pragmatischer‘ Mann bezeichnet, filtert sich aus traditionellen und modernen Werten das heraus, was er für sein Lebenskonzept als passend erachtet [und umfasst 24% der Befragten].

*Der suchende Mann* stellt mit 30% die größte Gruppe dar. Zwar lehnt er traditionelle Rollen klar ab, kann sich aber auch mit Vorstellungen moderner Männer nicht so recht anfreunden. Das Problem dieser Gruppe liegt v.a. darin, dass sie sich zum einen von Frauen stark herausgefordert fühlt, sich aber gleichzeitig unklar darüber ist, wie ein Mann in einer Welt von Massenarbeitslosigkeit, Globalisierung, emanzipierten Frauen und sich wandelnden Beziehungsformen sein sollte.

Diese Gruppe stellt definitiv die größte Gruppe mit dem größten Orientierungsbedarf dar und damit auch eine der wichtigsten Zielgruppen für die Väter- bzw. Männerarbeit.“ (Richter und Mosemann 2009, 17)

In seinem Kommentar zur zweiten Männerstudie von Volz und Zulehner (2009) ergänzt Höyng (2009, 353ff.) diese Typologie um eine v.a. vor dem Hintergrund

der Bewältigung ökonomischen Drucks vorgenommene Unterscheidung von Männlichkeiten in „Karrieremänner und Übererfüller“, „Gute Ernährer“, „Privilegierte Pioniere“, „Fürsorgliche Männer“ und „Patchworker“ (vgl. Puchert u.a. 2005).

Wippermann u.a. (2009) nehmen etwa zum gleichen Zeitpunkt eine differenzierte Typisierung dominanter Geschlechtsidentitäten und Mentalitätsmuster von Männern entlang der Milieueinteilung des Sinusinstituts (vgl. Sinus Sociovision 2007) vor, in der sie zwischen „starken Haupternährern der Familie“, „Lifestyle-Machos“, „modernen neuen Männern“ und „postmodern-flexiblen Männern“ unterscheiden. Diese sehr differenzierte, Lebensstile, Wertorientierungen und objektive soziale Lagen (wie Einkommen, Beruf, Bildung) berücksichtigende Typologie wird unter 3.2.1 als identitätsbezogener Teil der theoretischen Rahmung dieser Arbeit ausführlich vorgestellt.

### **b. Typisierungen zu Vaterschaft und Elternzeit**

Zur Typisierung im Hinblick auf Vaterschaft erarbeitete Matzner (2004) in einer qualitativen Einzelfallanalyse auf der Basis problemzentrierter Interviews mit Vätern u.a. im Rückgriff auf die Sinus-Milieus (vgl. Sinus Sociovision 1998) eine Typologie subjektiver Vaterschaftskonzepte, in der er vier Vätertypen anhand ihrer Vorstellungen von Vaterschaft und ihrer väterlichen Praxis unterscheidet (vgl. Matzner 2004, 339ff.; Künning 2005):

- Der *traditionelle Ernährer*, für den Kinder „haben“ selbstverständlich zum Leben dazugehören, ebenso wie die Delegation deren Erziehung an die Partnerin. Schwerpunkt seines väterlichen Engagements ist die materielle Absicherung der Familie.
- Der *moderne Ernährer*, der ebenfalls stark in der materiellen Absicherung einer Familie engagiert ist, überlässt die Erziehung und Betreuung seiner Kinder ebenfalls überwiegend deren Mutter, versucht jedoch in seiner Freizeit für seine Kinder präsent zu sein.
- Für den *ganzheitlichen Vater* ist Vaterschaft eine bewusste Entscheidung und das Miterleben von Schwangerschaft und Geburt ebenso wie die Aufteilung aller kindbezogenen Aufgaben des Familienalltags eine Selbstverständlichkeit. Auch für diese Väter hat der Beruf eine hohe Bedeutung, der das Familienleben jedoch nicht untergeordnet wird.
- Für *familienzentrierte Väter* stehen Familie und Vaterschaft im Mittelpunkt ihres Alltags. Der Beruf spielt nur eine untergeordnete Rolle und die Tätigkeit als Hausmann ist für den familienzentrierten Vater eine Alternative, mit der er sich gut anfreunden kann.

In einer weiteren typisierenden Arbeit analysiert Ehnis (2009) auf der Grundlage problemzentrierter Interviews in einer „Väterstudie“ und einer „Betriebsstudie“ Väter im Hinblick auf ihre familiäre Arbeitsteilung, ihr Geschlechterwissen, ihre Ver-

bindung bzw. Balance von Arbeit und Leben, die Kinderbetreuung und politische Forderungen und differenziert drei Typen aktiver Vaterschaft, die er hinsichtlich ihrer Motivationen, Erziehungszeiten wahrzunehmen, unterscheidet:

- Der Typ „*Halbe-Halbe*“ lehnt eine ungleiche Arbeitsteilung aufgrund der für ihn hohen Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit ab. Die paritätische Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit ist das Ziel, das jedoch häufig von den Paaren nur schwer zu realisieren ist, da es voraussetzt, „dass beide Elternteile bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind und einen Beruf haben, in dem sie reduzierte Arbeitszeiten durchsetzen können“ (ebd., 102).
- Der „*Teamplayer*“ hält im Grunde an einer vollzeitnahen Beschäftigung fest und hegt keinen expliziten Wunsch nach Erwerbsreduzierung, ist zu dieser jedoch bereit, wenn keine hinreichende institutionelle Betreuung für die Kinder vorhanden ist. In der Konsequenz nehmen diese Väter Elternzeit eher in Teilzeitanarrangements. Ihre Übernahme von kind- und haushaltsbezogener Arbeit fasst der Teamplayer eher als zeitlich begrenzte Rolle auf und kennzeichnet sein eigenes erzieherisches Handeln eher als weiblich. (ebd., 109)
- Der „*moderne Familienvater*“ will zwar als aktiver Vater präsent sein, hat aber an einer paritätischen Verteilung von kind- und haushaltsbezogenen Aufgaben kein Interesse. Der Vater als Familienernährer steht hier „nicht zur Disposition, während dagegen feststeht, dass die Mutter für längere Zeit nicht mehr Vollzeit berufstätig sein wird. (...) Gleichzeitig wird aber auch kein ‚Hausfrauenmodell‘ propagiert. Vielmehr wird nach der Kleinkindphase ein Vollzeit/Teilzeit-Arrangement angestrebt, indem es auch der Partnerin möglich ist, erwerbstätig zu bleiben, wenn sie das denn möchte“ (ebd., 116f.).

Eine Typisierung nach Wahrnehmungsmustern von Elterngeld ist das Ergebnis einer Studie auf Basis einer Onlinebefragung von Vätern, die durch qualitative Leitfadeninterviews mit Vätern und Experteninterviews mit betrieblichen Akteuren ergänzt und von Pfahl u.a. (2009) im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde. Die in dieser Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden ausgearbeiteten fünf Elterngeld-Nutzertypen bieten in ihrer Differenzierung nach Motiven, Rahmenbedingungen, Elterngeldnutzungsdauer, Vor- und Anschlusserfahrungen zur Elterngeld-Nutzung und betrieblichen Nutzungserfahrungen eine geeignete Analyse- und Interpretationsfolie für die motivationalen, zeitlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen der Umsetzung von Elternzeiten durch Väter. Sie werden daher als primär auf die Nutzungsdauer und -bedingungen von Elternzeit bzw. Elterngeld bezogener Teil der theoretischen Rahmung dieser Arbeit unter 3.2.2 erneut aufgegriffen und detailliert beschrieben.

### 3.1.3 Kontextgebundenheit von Vaterschaft und Elternzeit

Die hier vorgestellten Typologien bieten einerseits eine erste Orientierung zur Vielfalt der Ausgestaltung und wissenschaftlichen Betrachtung von Vaterschaft. Doch auch wenn in den genannten Studien unterschiedliche Variablen und deren unterschiedliche Gewichtung eine Rolle spielen, generieren sie alle jeweils Typologien, die „quasi ‚aufsteigend‘ zwischen den beiden Punkten ‚traditionell‘ und ‚modern‘“ (Sabla 2009, 45) verlaufen und die so eine Wertung implizieren. Damit laufen Typologien von Einstellung und Verhalten, die in der Vielfalt der Ausgestaltung von Vaterschaft Orientierung bieten wollen, andererseits Gefahr, Oberflächenphänomene durch die Verdichtung von Phänomenen zu Typen normativ-polarisierend zu ordnen. Vor diesem Hintergrund entsteht der Eindruck, „dass das Verhalten der Väter an normativen Vorgaben gemessen wird, die Entwürfe und Vorstellungen von Fachwissenschaftlern, Politikern und Gruppeninteressen wiedergeben. Dabei mischen sich auch in den Erwartungen der jungen Mütter an ihre Partner Hoffnungen auf Entlastung, praktische Unterstützung, Anerkennung der täglichen Leistung mit Ängsten vor dem Verlust der eigenen Domäne und dem Erleben schwindender Unersetzbarkeit.“ (Cyprian 2007, 35)

In der Konsequenz droht damit durch die Zuordnung von Typen zu Einzelpersonen eine Zuschreibung verdichteter Phänomene als Persönlichkeitsmerkmale, die Gefahr läuft, die Kontextgebundenheit der Bewältigung von Lebensaufgaben und damit auch der Ausgestaltung von Vaterschaft nicht gerecht werden zu können. In diesem Zusammenhang fordert Cyprian (2007, 35), „Die Typisierung von ‚Männern/Vätern‘ als scheinbar autonome Einzelpersonen (...) durch paar- bzw. familienbezogene und milieuspezifische Strategietypen“ zu ergänzen.

Dieser Forderung folgend muss Vatersein und dessen individuelle Ausgestaltung – zu der auch alle Fragen rund um die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter zählen – in seiner jeweiligen Kontextgebundenheit gesehen werden, da Vatersein empirisch in ständigen Relationierungen u.a. zur Arbeitssituation (den ökonomischen Bedingungen für die Erwerbsarbeit von Mann und Frau und den Einflüssen der Arbeitskultur), zu Einstellungen und Verhalten der Partnerin, zum sozialen Milieu, zu institutionellen Bedingungen und zu den eigenen biografischen Erfahrung und Einstellungen des Vaters stattfindet (vgl. ebd., 38).

Diese Faktoren sind jedoch nicht als voneinander unabhängige und statische Rahmenbedingungen zu erheben und zu deuten. Statt dessen gilt es, sie in innovativen Forschungsansätzen prozessual in ihren Interdependenzen, den Interpretationen durch Väter, in Strategien weiterer Akteure und den Verhandlungsprozessen zwischen ihnen und in ihrer zeitlichen Variabilität in Abhängigkeit vom Alter des Kindes, individueller kultureller Veränderungsprozesse und in Anbetracht des Wandels von Gelegenheiten zu untersuchen (vgl. ebd. und Abbildung 1).





Abbildung 1: Kontextvariablen der Ausgestaltung von Vatersein

Zu solch innovativen Forschungsansätzen zählen Falluntersuchungen, die entweder unterschiedliche Vergleichsmomente (Kinder unterschiedlicher Altersstufen, Väter in Erst- und Zweitfamilien, Väter mit Migrationshintergrund etc.) oder Verläufe bzw. Prozesse fokussieren, um Differenzen und Ambivalenzen in Elternrollen besser abbilden und erklären zu können. (ebd., 39)

Das in der Beschreibung der Relationen zwischen Einstellung und Verhaltensweisen von Männern bzw. Vätern seit den 90er Jahren bemühte Beck'sche Zitat der „verbalen Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre“ (Beck 1986, 169) kann hierbei als Forschungsfolie genutzt werden, um zu untersuchen, wie einzelne konkrete Familiensysteme in beiden Bereichen – Einstellung und Verhalten bzw. Familie und Beruf – ihre je individuellen und familienspezifischen Wege finden, Differenzen auszubalancieren. D.h. die wertvollen Hinweise, die alle genannten Studien zum Einstellungswandel von Männern und Vätern liefern, müssen im Kontext der „jeweiligen Praxen von Vaterschaft“ (Sabla 2009, 45) überprüft werden.

Der Fokus der Forschung würde damit verlagert von der Personenorientierung hin zur Prozessorientierung und damit zur Fokussierung der jeweils (familien-)system-

bezogenen Generierung von Lösung für in Familien (gemeinsam) zu bewältigende Lebensaufgaben.

Ganz in diesem Sinne fordert auch Döge (2009) in seinem Kommentar zur Männerstudie von Volz und Zulehner (2009) eine stärkere Integration systemischer Forschungsansätze, um der Komplementarität in den Geschlechterbildern gerecht zu werden. Aber: „Bedauerlicherweise haben im Kontext der Männer- und Geschlechterforschung sowie vor allem in der Geschlechterpolitik entsprechende Ansätze aus der systemischen Familientherapie bisher kaum Resonanz gefunden.“ (Döge 2007, 29)

In der Konsequenz gilt es, innovative Forschungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die die Handlungs- und Aktivitätsmuster von Vätern zwischen Familie und Beruf sowohl im familialen als auch im beruflichen Kontext aus den jeweiligen Bedingungsstrukturen und Interaktionen der Familienmitglieder bzw. Betriebsangehörigen, Kollegen, Kunden etc. erklären, um (Un-)Vereinbarkeiten, Diskrepanzen und Bewältigungen im jeweiligen Kontext nachvollziehen zu können.

### **3.2 Väter und Elternzeit – Strategien zwischen Identität und Nutzungsmuster**

Die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter ist eine Form der Bewältigung familial jeweils unterschiedlicher Vereinbarkeitsdiskrepanzen. Wie Väter und ihre Partnerinnen unter den zum 01.01.2007 veränderten Rahmenbedingungen zu der Entscheidung für die Elternzeit der Väter kommen, wie sich die Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse aus den Perspektiven der Väter, ihrer Partnerinnen und ihres beruflichen Umfeldes gestalten, welche Veränderungen sie auf familialer und beruflicher Seite erleben, welche Auswirkungen die Neuregelung des BEEG auf diese Prozesse hat, und welche Faktoren die Beteiligten als förderlich bzw. hinderlich betrachten, ist der zentrale Fokus dieser Untersuchung. Vor dem Hintergrund der unter 3.1.3 beschriebenen Gefahr der normativ-polarisierenden Phänomenzuschreibung soll mit der vorliegenden Untersuchung keine weitere Typisierung von Vätern unter einem weiteren Gesichtspunkt geliefert werden. Vielmehr ist es ihr Ziel, die Bedeutung der Elternzeit als Instrument der jeweils individuell-familialen Bewältigungsstrategien von Vätern innerhalb ihres jeweiligen Bezugskontextes zwischen Familie und Beruf zu beleuchten, in ihren Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen nachzuzeichnen und im Sinne der von Cyprian geforderten „Strategietypen“ zu beschreiben. Hierfür gilt es im Folgenden einen theoretischen Rahmen zu schaffen, der geeignet ist, die Umsetzung der Elternzeit von Vätern unter den seit Januar 2007 geltenden gesetzlichen Regelungen zu explorieren, sie als Strategie in der individuellen Ausgestaltung der Praxis von Vaterschaft zu beleuchten und dazu gewinnbringende Theorieangebote bisheriger Studien zu nutzen.

Dabei ist davon auszugehen, dass sich Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter entsprechend

der beschriebenen Kontextgebundenheit der Vaterrolle (vgl. 3.1.3, Abbildung 1) im Zusammenspiel intrapersonaler, d.h. identitäts- und biographiebezogener Faktoren (vgl. u.a. Matzner 2004, Wippermann u.a. 2009), und äußerer, d.h. familialer, partnerschaftlicher, monetärer, beruflicher und gesellschaftlicher Rahmen- bzw. Nutzungsbedingungen (vgl. u.a. BMFSFJ 2007b, BMFSFJ 2008b; Wippermann u.a. 2009; Pfahl u.a. 2009) konstituieren.

Als eine der forschungsleitenden und interpretativen Folien, vor deren Hintergrund sich die elternzeitrelevanten identitäts- und biographiebezogenen Faktoren männlicher Identität von Vätern in Elternzeit erfassen lassen, eignet sich die milieuspezifische Typologie männlicher Identitäten und Verhaltensmuster nach Wippermann u.a. (2009), die aufgrund ihrer Differenziertheit ein breites Spektrum bietet, um der Vielfalt männlicher Identitäten gerecht zu werden. Um darüber hinaus auch die äußeren Rahmen- bzw. Nutzungsbedingungen für die Umsetzung der Elternzeit bzw. der Nutzung von Elterngeld fassen und interpretieren zu können, wird diese Perspektive männlicher Identität ergänzt um eine Typologisierung zu Elterngeld-Nutzungsmustern von Vätern, die Pfahl u.a. (2009) im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung verfasst haben.

Zwischen diesen Perspektiven von männlicher Identität und Verhalten (3.2.1) und Rahmen- bzw. Nutzungsbedingungen von Elterngeld (3.2.2) gilt es im Anschluss an eine prozessbezogene Erfassung und Auswertung der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsverläufe der Elternzeit von Vätern mögliche Elternzeitstrategien der befragten Väter vor dem Hintergrund eines unter 3.2.3 zu entwickelnden Strategieverständnisses nachzuzeichnen.

### **3.2.1 Identitäten und Verhalten von Männern**

Die Geschlechterbilder der beteiligten familialen und betrieblichen Akteure sind wichtige Einflussfaktoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter (und Mütter) und damit auch für die Wahrnehmung von Elternzeit. „Vor allem die Frage, wer zu welchem Zeitpunkt die beste Bezugsperson für das Kind darstellt, ist eng mit solchen Anschauungen und Leitbildern verknüpft“ (ebd., 101).

Geschlechterbilder und Rollenvorstellung von Mann- und Frau- bzw. Vater- und Muttersein sind somit feste Variablen unterschiedlicher Männlichkeits- und Vaterschaftskonzepte. Um dieses unter 3.1.2 umrissene weite Feld zu explorieren und zu strukturieren, untersuchen Wippermann u.a. (2009) Mentalitätsmuster zu Geschlechtsidentitäten und Verhaltensmuster von Männern in Paarbeziehungen bei der Aufgabenerledigung im Haushalt, setzen diese in Beziehung zu soziokulturellen Daten anhand des Lebensweltmodells der Sinus-Milieus und erarbeiten anhand dieser Perspektivverschränkung eine Typologie, die Einstellungen, Ideale, Brüche und die Gleichzeitigkeit von Lebensstilen und Werten von Männern in Deutschland abbildet.

## Theoretischer Rahmen

Diese Typologie macht soziale Zugehörigkeit an Lebensstilähnlichkeiten und deren Wahrnehmung fest und nicht an formalen Gemeinsamkeiten wie der sozialen Schichtung, mit der ganz unterschiedliche Lebensstile und Wertorientierungen verbunden sein können. Sie geht davon aus, dass es „neben und mit der sozialen Lage (...) verschiedene Wertorientierungsmuster [sind], die das Verhalten der Menschen steuern“ (ebd., 12).

Der milieubezogene soziokulturelle Zugang berücksichtigt neben dezidierten Wertorientierungen auch Alltagseinstellungen zur Arbeit, zur Familie, zur Freizeit, zu Medien, zu Geld und Konsum und rückt „somit den Menschen und das gesamte Bezugssystem seiner Lebenswelt ganzheitlich ins Blickfeld und bieten deshalb ein tiefergehendes Verstehen, mehr Informationen und Informationszusammenhänge“ (ebd., 13) auch für die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse von Elternzeit für Väter und die darin impliziten Wertvorstellungen und Alltagseinstellungen der beteiligten Akteure. Daher eignet sich diese Studie und die in ihr erarbeitete Typisierung als Teil eines forschungstheoretischen Bezugsrahmens, anhand dessen die Männlichkeits- und Vaterschaftskonzepte von Vätern bzgl. ihrer Wahrnehmung von Elternzeit erschlossen, herausgearbeitet und in einen soziokulturellen Zusammenhang gestellt werden können.

Auf der Grundlage von Gruppen- bzw. Einzelgesprächen und Repräsentativbefragungen verknüpfen Wippermann u.a. (2009) objektive soziale Lagen (wie Einkommen, Beruf, Bildung) mit Lebensstilen (Verhalten, Gewohnheiten) und subjektiven Werten und Einstellungen und arbeiten vier dominante Geschlechtsidentitäten („Basis-Typen“) von Männern in Deutschland mit prozentualen Verteilungen heraus, deren milieubezogene Verortung in Abbildung 2 dargestellt ist.

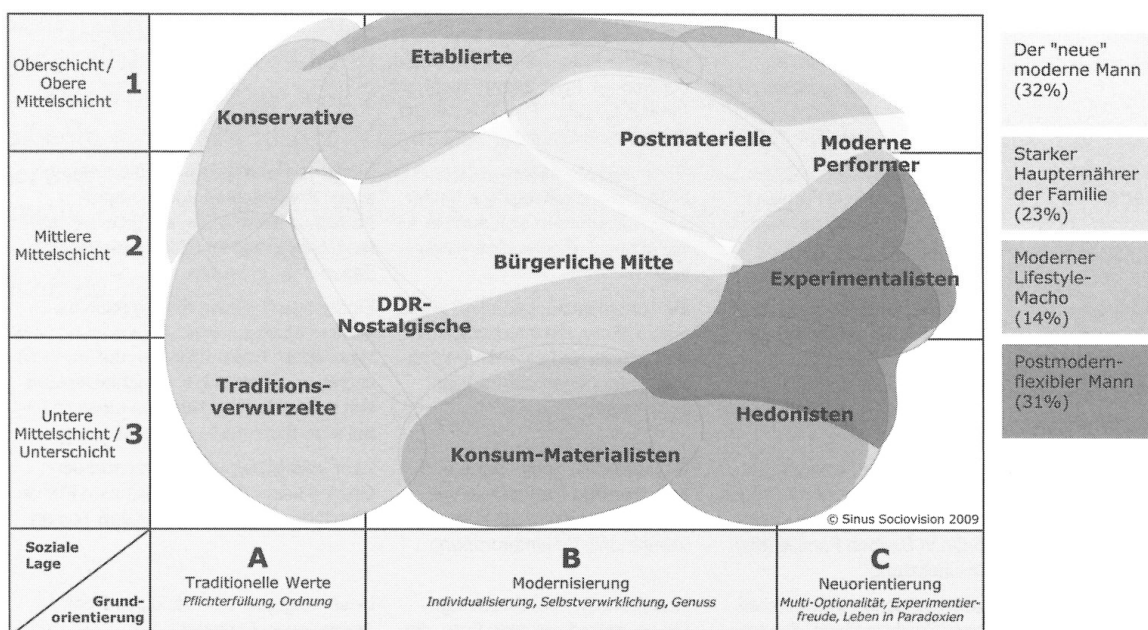


Abbildung 2: Dominante Geschlechtsidentitäten in den Sinus-Milieus (Wippermann u.a. 2009, 36)

**Basis-Typ 1: Starker Haupternährer der Familie (23%)**

Typisch für die Identität dieses Mannes ist das Bild des starken, verantwortungsbewussten Mannes, der mit Selbstkontrolle nach innen und Stärke nach außen die eigene Selbstverwirklichung zurückstellt hinter der Verpflichtung der materiellen Versorgung von Frau und Kind(ern). Zwar praktizieren die „starken Haupternährer der Familie“ nach wie vor überwiegend die klassische traditionalistische Delegation der Hausarbeiten an die Frau, aber in der Generationen der unter 65-Jährigen sind alte Selbstverständlichkeiten aufgebrochen: „Selbst der Mann mit dem Selbstverständnis als ‚starker Haupternährer der Familie‘ ist heute nicht mehr von der Haushaltsarbeit freigestellt, sondern beteiligt sich.“ (ebd., 117). Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit werden zwar nach wie vor klassisch verteilt, die Werteorientierung vor deren Hintergrund diese Verteilung stattfindet, hat sich jedoch deutlich verändert und modernisiert. „Die paradigmatische Perspektive ist eine organisch-arbeitsteilige Partnerschaft. Diese wird aber weniger substanziell begründet (Männer/Frauen sind qua Natur bzw. Schöpfung so), sondern pragmatisch-funktional und somit aufgrund empirischer Evidenzkriterien (z.B. ‚Es ist für die Versorgung, soziale Entwicklung und emotionale Sicherheit der Kinder förderlich und daher notwendig, dass die Mutter konstant zu Hause ist und jederzeit für die Kinder da‘).“ (ebd., 76). Delegation findet hier also nicht mehr in Begründungszusammenhängen von Zuweisung qua Geschlecht, sondern anhand offensichtlich logischer Argumentationen statt.

Mehr als die Hälfte (52%) dieser Männer ist nicht am Thema Gleichstellung interessiert. 80% glauben gar, dass die Gleichstellungsbemühungen oft über das Ziel hinausschießen und 51% sind der Ansicht, dass Gleichstellungsbemühungen sich mehr um benachteiligte Männer kümmern sollten. So sehen 90% dieser Männer ihre Beziehung zu ihrer Partnerin als gleichberechtigt, wobei sie darunter „verstehen, dass sie sich mit ihrer Partnerin ‚einig‘ sind, sehr ähnliche Vorstellungen vom Mann-Sein und vom Frau-Sein sowie damit verbundenen Rechten und Pflichten in einer Partnerschaft haben. Das schillernde Wort ‚Gleichberechtigung‘ hat in diesen Milieus somit eine spezifische Bedeutung, die sich zum Teil erheblich von der Semantik der Frauenbewegung unterscheidet.“ (ebd., 80). Damit werden „starke Haupternährer“ einer sozialen Norm gerecht, die sie selbst akzeptieren und sehen für sich selbst wenig Veränderungsbedarf. Vertreten ist dieser Basis-Typ 1 v.a. in den traditionellen Milieus mit Diffusionen ins bürgerliche Milieu (vgl. 8.1.1, Abbildung 7).

**Basis-Typ 2: Lifestyle-Macho (14%)**

Den Lifestyle-Macho kennzeichnet ein von weiblicher Unterordnung geprägter selbstbewusster maskulinistischer Chauvinismus, das Leitbild eines überlegenen, harten, unabhängigen Mannes, der v.a. in den traditionellen und modernen Milieus am unteren Rand der Gesellschaft, aber auch in den Milieus am oberen Rand der

Gesellschaft vertreten und nur in der gesellschaftlichen Mitte stark unterrepräsentiert ist. Dieser Typ, der am ehesten dem Bild hegemonialer Männlichkeit entspricht, ist somit in wichtigen Leitmilieus und in allen Altersgruppen vertreten. Er sieht sich gegenüber anderen Männern in einem Wettbewerb um Männlichkeit, in dem es darum geht, zu gewinnen, attraktiv auf Frauen zu wirken und „Alpha-Tier“ zu sein. Nur 4% dieser Männer sind am Thema Gleichstellung interessiert, womit die Wahrscheinlichkeit, sie unter den Elternzeit wahrnehmenden Vätern ausfindig zu machen, relativ gering ist.

### **Basis-Typ 3: Moderner „neuer“ Mann (32%)**

Kennzeichnend für den quantitativ größten Typ, der in der Mitte der Gesellschaft entsteht und lebt, ist das Entdecken weicher Männlichkeit. „Sein Ideal ist der ‚neue Mann‘ mit Gefühl, mit einer ganzheitlichen Identität und gerechten Lebensführung mit seiner Partnerin.“ (ebd., 85). Dies ist sein Ideal, nicht die gelebte Praxis. Er ist das direkte Gegenteil zum Lifestyle-Macho; Chauvinismen, Machismen und Patscha-Gebaren sind ihm zuwider und sein Ziel ist es, seine „männlichen“ Fähigkeiten wie Leistung, Kompetenz, Erfolg, Durchsetzungsvermögen mit seinen „weiblichen“ Seiten zu einer Ganzheit zu verbinden. Zwischen diesem ganzheitlichen Ideal und dem Idealbild einer toughen, selbstbewussten, berufstätigen Frau ist der neue moderne Mann mit einer Paradoxie konfrontiert, die sich darin manifestiert, dass er zwar die Ernährung der Familien gleichberechtigt mit seiner Partnerin schultern will, ihn die Umsetzung dieser gleichberechtigten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit aber gleichermaßen überfordert, da nach wie vor alternative Rollen zu der des Hauptnährers fehlen. „Das wird verschärft durch die latent kommunizierte Botschaft ihrer Partnerin (und der medialen Öffentlichkeit), die natürlich einen selbstbewussten, starken, erfolgreichen Mann will. Insofern begreifen sich moderne Männer als fortschrittlich und als Avantgarde – und zugleich in der Falle bzw. in der Sackgasse.“ (ebd., 88).

Die „modernen neuen Männer“ finden sich schwerpunktmäßig im postmateriellen Milieu und der bürgerlichen Mitte. Sie teilen mit ihren Partnerinnen eine emanzipierte Normperspektive und plädieren für eine moderne Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. In ihren Partnerschaften wollen sie die traditionelle Rollenteilung, die sie selbst zum Beispiel in Form einer typischen Retraditionalisierung nach der Geburt eines Kindes gelebt haben, überwinden. Sie erleben sich im Alltag zwischen Erwerbs- und Familienarbeit als Suchende und Kämpfende, für die der Weg in ein traditionelles Männerbild unerwünscht und tabu ist, ein modernes Männerbild jedoch wenig greifbar ist und nur schemenhafte und wenig konkrete Anhaltspunkte zur Orientierung zur Verfügung stehen.

So erleben viele „moderne neue Männer“ im Haushalts- und Familienalltag, den sie mit übernehmen wollen und sollen, dass die Partnerin auf diesem Terrain

meist mehr Erfahrung hat und mit dieser Erfahrung meist auch die Definitionsmacht über zu erfüllende Maßstäbe an denen er und seine Arbeit gemessen werden (Was heißt „richtig“ geputzt?). „Gleichzeitig beklagen die Männer, dass ihnen genau das von der Partnerin vorgeworfen wird: Nämlich dass sie sich nur als Ausführer und nicht als Mitdenker verstehen; das mentale und organisatorische Haushalts-Management somit weiter von der Frau übernommen wird. Denken Männer aber im Haushalt und in der Erziehung eigene Wege, stehen sie unter dem Verdikt der von ihrer Partnerin eingeführten Kriterien.“ (ebd.). Im Bereich der Erwerbsarbeit, in dem Männer weniger präsent sein wollen und sollen, erleben diese Männer eine weitere Paradoxie, in der sie selbst für ihre Partnerin eine Option auf Erwerbsarbeit und das Bestreiten des Haupteinkommens sehen. Als Mann sehen sie sich dagegen nach wie vor festgelegt auf die Rolle des Hauptverdieners, der sie sich kaum entziehen können.

Besonders attraktiv ist für diese Männer ein Lebensmodell einer Partnerschaft beziehungsweise Familie, in der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Mann und Frau in etwa paritätisch verteilt sind.

#### **Basis-Typ 4: Postmodern-flexibler Mann (31%)**

Der „postmodern-flexible Mann“ als zweitgrößter Typus ist der „starke Mann mit weiblichen Facetten“ (ebd., 92), den das Sowohl-Als-Auch kennzeichnet. Er durchbricht traditionelle und moderne Rollenbilder, entdeckt weibliche Attribute für sich, lebt gleichzeitig klassisch männliche Attribute wie Härte, Überlegenheit, Konkurrenz, Risikofreude, trägt eine sehr individuelle Note und folgt dem individualistischen Slogan der Postmoderne: „anything goes“. Seine ideale Partnerin ist die selbstbewusste, zielstrebige Frau mit Kanten jenseits weicher Romantik oder kämpferischer Emanzen, die klassisch männliche – ebenso wie er klassisch weibliche – Eigenschaften für sich entdeckt hat, damit spielerisch umgeht, dabei aber ihre weiblichen Eigenschaften nicht aufgibt oder verbirgt.

„Anything goes“ charakterisiert auch die Möglichkeiten der Aufgabenverteilung innerhalb der Partnerschaft: Wer wann welchen Schwerpunkt auf welche Arbeit (Erwerb oder Familie) legt, ist grundsätzlich verhandelbar, so dass in Abgrenzung zum neuen modernen Mann für den „postmodern-flexiblen Mann“ durchaus auch eine traditionelle Verteilung eine (zeitlich begrenzte) Option ist. Entsprechend dieser Einstellung legen „postmoderne Männer“ auch wenig Wert auf die Feststellung, dass ihre Partnerschaft gleichberechtigt ist, sie sehen sie ganz selbstverständlich als gleichberechtigt. Auch Über- und Unterordnung werden in Beziehungen „postmodern-flexibler Männer“ „nicht als starres hierarchisches Gefüge auf Dauer, sondern als temporäres, nahezu fluides Arrangement [begriffen], in das sich der/die einzelne begibt mit dem Vorbehalt, seine Unterordnung jederzeit kün-

digen zu können und mit dem Wissen, dass seine Überlegenheit nicht von Dauer ist, wenn sie nicht ständig bewiesen und anerkannt ist.“ (ebd., 94)

Im Bereich der Gleichstellung zeigen „postmodern-flexible Männer“ Lust am Tabubruch: Viel mehr als die Vertreter der anderen Typen können sie sich vorstellen, die traditionelle Rollenverteilung umzukehren, indem sie selbst kein oder wenig Geld verdienen, sich um Haushalt und Kinder kümmern, und die Frau das Familieneinkommen bestreitet. Ebenso bekennen sich 35% dieser Männer dazu, „dass wenn sie Vater würden, sie selbst zu Hause bleiben und sich um das Kind kümmern würden.“ (ebd., 97)

### 3.2.2 Nutzungsmuster von Vätern für Elternzeit und Elterngeld

Eine erste Studie zur Typisierung der Elterngeldnutzung von Vätern haben Pfahl u.a. (2009) gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung vorgelegt. Auf der Basis einer bundesweiten quantitativen Online-Untersuchung und mit Hilfe qualitativer Leitfadeninterviews erheben sie Muster der Wahrnehmung von „Elterngeldzeit“<sup>23</sup> durch Väter und arbeiten Nutzungsdimensionen und Nutzertypen heraus, die in dieser Arbeit genutzt werden können, um die zu untersuchenden Väter anhand ihres Elterngeld-Nutzungsverhaltens einordnen zu können.

Dazu ziehen Pfahl u.a. (2009) zu äußere Merkmale wie die Anzahl der vom Vater und seiner Partnerin genutzten Elterngeldmonate, den Zeitpunkt des Beginns des Elterngeldbezugs, die (Un-)Gleichzeitigkeit des Elterngeldbezugs von Vater und Partnerin, den Umfang der Elternzeit im Sinne von Voll- bzw. Teilzeit heran und stellen die Frage, ob im Anschluss an die Elterngeldmonate weitere, unbezahlte Elternzeit durch die Väter in Anspruch genommen wird. Diese Typen beziehen sie auf die von ihnen zum anderen erhobenen Daten zu familialen und persönlichen Motiven, die familialen und betrieblichen Einflussfaktoren für die Entscheidung zur Elterngeldzeitnutzung durch Väter und die betrieblichen Erfahrungen der Väter und anderer betrieblicher Akteure mit der Elterngeldnutzung durch Väter. Pfahl u.a. (2009) identifizieren unter den von ihnen befragten Vätern fünf Elterngeld-Nutzertypen:

- *Die vorsichtigen Elterngeldnutzer*, die ein bis zwei Monate Elterngeld in Form der klassischen Partnermonate meist parallel zu ihrer Partnerin in Anspruch nehmen ohne weitere Elternzeit zu beanspruchen, machen 46% der befragten Väter aus. Komplementär dazu nehmen die Partnerinnen meist zwölf Elterngeldmonate in Anspruch. „Fast alle Väter dieser Gruppe sind ‚Newcomer‘, d.h. sie haben bisher keine Vor-Erfahrungen mit Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit (für ein früheres Kind) gesammelt“ (ebd., 70). Sie nehmen die Elterngeldzeit in der Regel zusammenhängend und parallel zu ihrer

---

<sup>23</sup> Pfahl u.a. (2009) differenzieren sprachlich in Elterngeldzeit und Elternzeit, wobei erstere sich dezidiert auf die Elternzeit unter Nutzung des Elterngeldes, letztere sich auf die (ergänzende) Elternzeit jenseits der Bezugsdauer von Elterngeld bezieht.



Partnerin in Anspruch, so dass sie mit dem Kind nicht allein zu Hause sind.

„Nur Einzelne nehmen ihre Elterngeldzeit in Form von zwei getrennten Monaten zu unterschiedlichen Zeitpunkten.“ (ebd.).

- *Die (semi-)paritätischen Elterngeldnutzer*, die drei bis acht Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, sind mit 14% unter den Befragten vertreten. Sie nehmen ihre Elterngeldzeit meist versetzt zur ebenfalls erwerbstätigen Partnerin, um für beide eine möglichst kurze berufliche Auszeit und damit einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen. „Auch wenn sich bei einer Inanspruchnahme von drei oder vier Elterngeldmonaten rechnerisch noch nicht wirklich von einer ‚paritätischen‘ Nutzung sprechen lässt, so entspricht es doch dem Selbstverständnis dieser Väter, mehr als die beiden Partnermonate in Anspruch zu nehmen und sich die Gesamtzahl der Monate (mehr oder weniger) hälftig mit der Partnerin zu teilen.“ (ebd.)
- *Die familienorientierten Nutzer* stellen 9% der Befragten. Sie nehmen zwischen einem und acht Monaten Elterngeldzeit und kombinieren diese mit anschließender, unbezahlter Elternzeit oder haben schon frühere Elternzeit- oder Teilzeiterfahrungen gesammelt. Sie nehmen ihre Elterngeldmonate, ebenso wie die zusätzliche Elternzeit, fast ausschließlich versetzt zur Partnerin, um für einen möglichst langen Zeitraum die Betreuung der Kinder durch einen der beiden Elternteile sicherzustellen. „Im Regelfall übernehmen diese Väter nach sieben oder acht Lebensmonaten des Kindes den ‚Betreuungs-Staffelstab‘ von ihrer Partnerin und hängen nach Ende der Elterngeldzeit dann noch eine zusätzliche Elternzeit an.“ (ebd., 70f.)
- *Die umgekehrten Elterngeldnutzer*, stellen 6% der Befragten. Sie nehmen zwischen neun und zwölf Monaten Elterngeld in Anspruch – die Partnerinnen im Gegenzug lediglich ein bis drei Monate. Für den Großteil dieser Väter ist es besonders wichtig, mit ihrer Partnerin die Verantwortung für die Familie zu teilen. Sie nutzen ihre Elterngeldzeit überwiegend ergänzend bzw. versetzt zur Partnerin, um eine möglichst lange, abwechselnde häusliche Betreuung für ihre Kinder zu gewährleisten. Auch ist es diesen Vätern ein Anliegen, das berufliche Fortkommen ihrer Partnerin zu unterstützen. Ihre eigene berufliche Karriere steht für sie eher im Hintergrund.
- *Die familienzentrierten Nutzer* – mit 5% die kleinste Gruppe – nehmen neun bis zwölf Monate Elterngeldzeit, nutzen zusätzlich ergänzende Elternzeit im Anschluss bzw. verfügen über Erfahrungen mit Elternzeit für ein früheres Kind. Diesen Vätern ist es wichtiger als allen anderen, möglichst früh viel Zeit mit ihrem Kind zu verbringen, und sie betonen, dass dies ihr eigener Wunsch und nicht nur der ihrer Partnerin ist, sie nehmen ihre Elterngeldzeit versetzt zur Partnerin, um eine möglichst lange Betreuung ihrer Kinder zuhause zu ermöglichen.

### 3.2.3 Elternzeit als Strategie

Personenbezogene Typisierungen leiden daran, dass sie einzelne Phänomene zu statischen Persönlichkeitsmerkmalen verdichten und die damit statische Typen generieren, die sozialen Dynamiken von Personen und Situationen aufgrund deren Kontextgebundenheit nicht gerecht werden können. Vor diesem Hintergrund liegen zukunftsorientierte Ansätze der Väterforschung v.a. darin, den „Umgang von jungen Vätern und Müttern mit den Diskrepanzen zwischen ihrer Einstellung zur Elternrolle und ihren Realisierungsmöglichkeiten zu erfassen und Bewältigungsstrategien als aktiven und Sinn machenden Beitrag des Paares vor ihrer Vergangenheit, ihren Zukunftsvorstellungen und ihrem spezifischen Kontext zu beschreiben und zu analysieren“ (Cyprian 2007, 39) (vgl. 3.1.3).

Im Anschluss an die Beschreibung der Typisierungen von Männern und Vätern nach Identität und Verhalten bzw. nach Elterngeld-Nutzungsmustern als Interpretationsfolie für die Kontextvariablen, die die Umsetzung der Elternzeit der Väter bedingen, gilt es daher nun, die „Elternzeit als Strategie“ als einen solchen Ansatz näher zu umreißen.

In Anlehnung an den preußischen Generalfeldmarschall Helmuth Karl Bernhard von Moltke beschreiben König und Volmer (2008, 407f.) den Begriff Strategie als „Fortbildung des ursprünglich leitenden Gedankens entsprechend den stets sich ändernden Verhältnissen“. (...) [Er] umschreibt (...), was bis heute mit Strategie gemeint ist: Es geht darum, nicht im operativen Tagesgeschäft befangen zu bleiben, sondern in wechselnden Situationen 'die große Linie' beizubehalten“. Weiterführende Definitionen des Strategiebegriffs finden sich v.a. in den Wirtschaftswissenschaften.<sup>24</sup> In den Gesellschaftswissenschaften ist die Suche nach operationalisierbaren Umschreibungen des Strategiebegriffs trotz seiner mitunter inflationären Verwendung ungleich schwieriger, sodass eine weitere Annäherung hier über Entwicklungen und Begrifflichkeiten strategischen Managements gesucht wird.

Vertreter eines klassischen Strategieverständnisses im betriebswirtschaftlichen Bereich „definieren Strategie als ein geplantes Maßnahmenbündel der Unternehmung zu Erreichung ihrer langfristigen Ziele. (...) verbunden mit dieser Definition ist die Annahme, eine Strategie sei das Ergebnis einer formalen, rationalen Planung“ (Welge und Al-Laham 2003, 13). Im Rahmen dieses formal, rationalen Verständnisses setzen sich Strategien aus miteinander verbundenen Einzelentscheidungen zusammen, die hierarchisch mit anderen Elementen strategischen Managements verbunden sind. Sie treffen zudem Aussagen über die Positionierung der Unternehmung und zu seiner Ressourcenallokation. Ergebnis klassischer Strategieplanung ist demnach ein hierarchisch strukturierter rationaler Maßnahmenplan. (vgl. ebd., 13ff.)

---

<sup>24</sup> vgl. u.a. Welge und Al-Laham 2003; Chandler 2001; Mintzberg 1994

Kritik an dieser Rationalitätsprämisse wurde in den 90er Jahren v.a. von der Schule rund um Mintzberg (1994) geübt. An den klassischen Strategiekonzepten wurden v.a. die illusorischen Annahmen einer klaren Steuer- und Kontrollierbarkeit der Organisation, der Vorhersagbarkeit von Zukunft und der damit verbundene Glaube an die Formalisierbarkeit strategischen Managements kritisiert (Welge und Al-Laham 2003, 16ff.). Damit wurde die konzeptionelle Geschlossenheit klassischen Strategieverständnisses durch eine konzeptionelle Offenheit ergänzt, indem sich die Planungs- und Strategiearbeit nicht nur auf formale Aspekte zu richten hat, sondern offen bleiben muss für subjektive und qualitative Phänomene innerhalb der Organisation und in der sie umgebenden und beeinflussenden Umwelt (ebd., 18).

Aus dieser Perspektive entwickelten sich systemtheoretische Konzepte strategischen Managements, die u.a. darauf abzielen, die Komplexität zwischen dem betreffenden System und seiner Umwelt zu bewältigen, indem Subsysteme und ihre Selbstorganisationskräfte gesteuert werden<sup>25</sup> bzw. systemische Interventionen gesetzt werden, die auf die Unternehmensidentität, die Definition strategischer Geschäftsfelder, das betriebliche bzw. organisationale Struktur- und Prozessmanagement, die Unternehmenskultur und die Unterstützung von Veränderung zielen<sup>26</sup>. Systemische Konzepte strategischen Managements, die sich dabei jedoch auf die Interdependenzen von Systemen mit ihrer Umwelt beschränken, laufen „Gefahr, die Bedeutung der Personen bei der Entwicklung der Strategie zu unterschätzen. (...) Der Erfolg einer Strategie hängt demgegenüber aber entscheidend davon ab, die Personen des sozialen Systems (...) in den Prozess einzubinden und sie zu begeistern.“ (König und Volmer 2008, 409) Dieses systemische Verständnis umschreibt die Entwicklung, Verfolgung und Modifikation von Strategien somit als Prozesse, die sich sowohl in großen Unternehmen, einzelnen Abteilungen, Bildungseinrichtungen und Teams aber auch in Familien und mit Einzelpersonen initiieren, nachverfolgen und beratend begleiten lassen. In diesem prozessualen Verständnis umschreibt eine Strategie ein an Zielen ausgerichtetes Handeln, das auf Basis der Analyse einer IST-Situation („Stakeholder“ – Beteiligte innerhalb und außerhalb des Systems, „Umfeld-Analyse“ – politische, kulturelle, rechtliche etc. Rahmenbedingungen, „SWOT-Analyse der Organisation“ – materielle und immaterielle Ressourcen und Kosten) bzw. im Hinblick auf zu erreichenden Visionen oder Ziele Schwerpunkte, Gesamt- und Einzelstrategien und Strategiemeasures enthält, die dazu beitragen, das strategische Ziel, ein Leitbild bzw. eine Vision zu erreichen (vgl. ebd., 411 und Abbildung 3, S. 45).

In Anlehnung an systemische Konzepte strategischen Managements gilt es dabei zu berücksichtigen, dass komplexe Systeme wie Familien und Unternehmen auch

<sup>25</sup> Malik 2002; König und Volmer 2008, 409

<sup>26</sup> Herbek 2000; König und Volmer 2008, 409

und gerade an ihren Schnittstellen nicht wie „triviale Maschinen“ (von Förster 1998, 21) nach dem Ursache-Wirkungs-Prinzip funktionieren, sondern die verfolgten Strategien immer in den jeweiligen Interdependenzen des Systems mit seinem Umfeld und den beteiligten Personen zu sehen sind. Eine solches systemisches Strategieverständnis schließt neben rational geplanten, durchdachten und realisierten Strategien auch verworfene, ungeplante<sup>27</sup>, emergente, d.h. unerwartet aufgrund je eigener Systemkonstellationen neu auftretende, sowie bewusste und unbewusste Strategien mit ein.

Vor dem Hintergrund eines solch systemisch-prozessualen Strategieverständnisses und der Kontextgebundenheit der Ausgestaltung von Vatersein wird die Umsetzung von Elternzeit durch Väter im Folgenden als Strategie zwischen

- intrapersonalen Faktoren (Einstellungen und Verhalten des Vaters),
- familialen Faktoren (z.B. Einstellungen und Verhalten der Partnerin, Familienphase, Alter, Anzahl und Temperament der Kinder, familiäre Unterstützungsstrukturen),
- arbeitsweltlichen (z.B. Arbeits- und Betriebskultur) und ökonomischen (z.B. Einkommensdifferenzen zur Partnerin) sowie
- kulturellen und medialen (z.B. Männer- und Väterbilder bzw. Frauen- und Mütterbilder) und
- institutionellen (z.B. Kinderbetreuung) Rahmenbedingungen

betrachtet (vgl. Abbildung 1, S. 33), deren Ziele bzw. Visionen, Schwerpunkte, Gesamt- und Einzelstrategien und Strategiemaßnahmen je nach individuell biographischer Konstellation der kontextualen Gemengelage der genannten Faktoren unterschiedliche Gewichtungen erfahren. Damit wird die Elternzeit des Vaters als eine Strategie der Eltern beschrieben, um auf Veränderungen im Übergang zur Elternschaft zu reagieren und diese zu bewältigen.

Dabei lässt sich der von König und Volmer (2008, 410ff.) beschriebene Strategieprozess sowohl im Hinblick auf Organisationen, als auch auf Personen in drei Teile gliedert. Er umfasst die IST-Analyse, die Vision(en), Leitbilder bzw. strategischen Ziele und die Strategieumsetzung. Übertragen auf die Umsetzung von Elternzeit durch Väter ist diese motiviert durch die Visionen der Väter und ihrer Partnerinnen zu ihrem individuellen, partnerschaftlichen, familialen und beruflichen Leben. Die Rahmenbedingungen der Wahrnehmung von Elternzeit sind Gegenstand einer bewusst oder unbewusst vorgenommenen IST-Analyse die auf Einstellungen, Verhalten und Bedarfen der Beteiligten (Stakeholder) in Familien- und Berufssystem und den Rahmenbedingungen des Umfeldes sowie den Ressourcen der Familie gründet.

---

<sup>27</sup> vgl. Mintzberg 1978, 945 nach Welge und Al-Laham 2003, 18

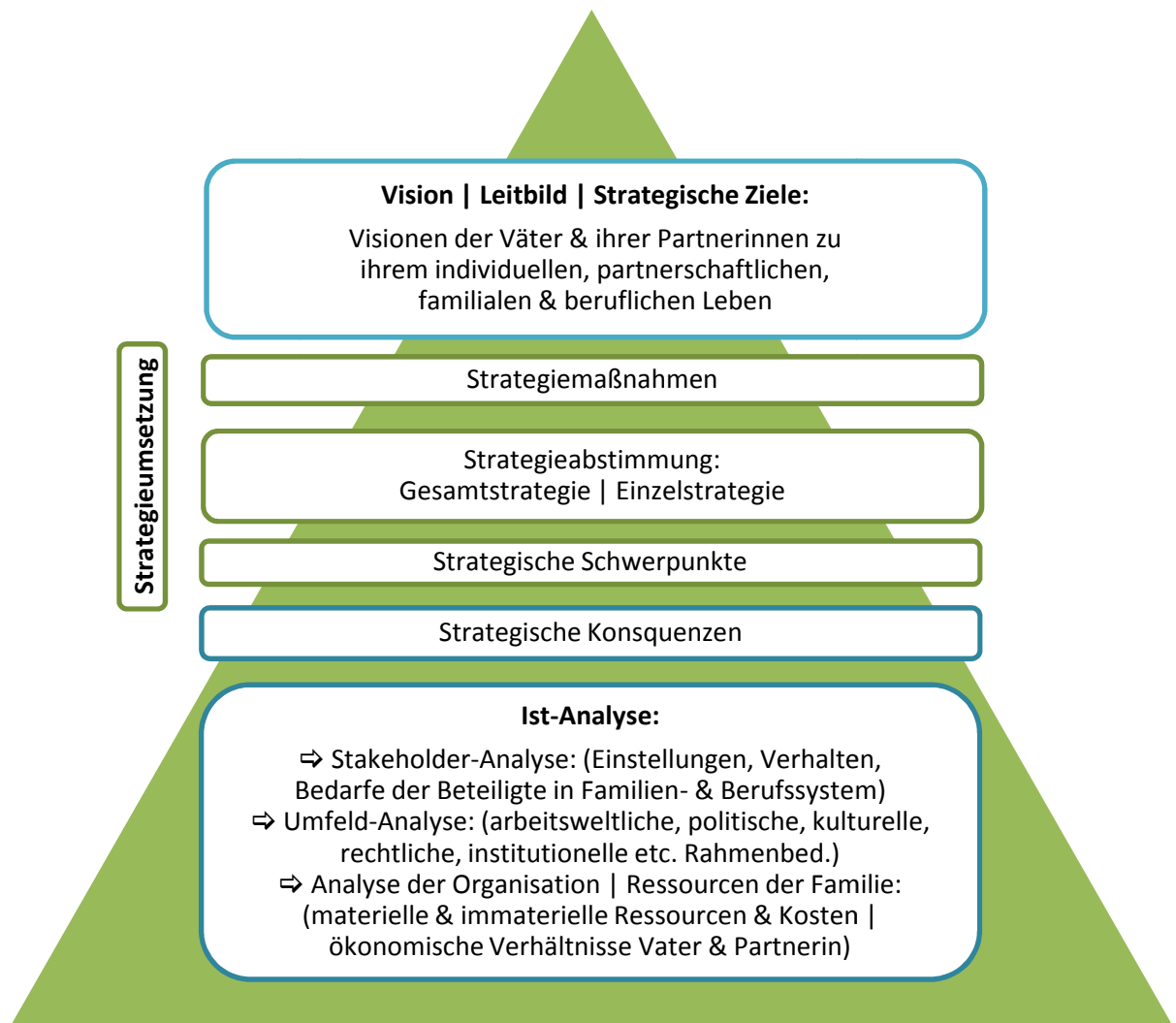


Abbildung 3: „Elternzeitstrategieprozess“ (in Anlehnung an König und Volmer 2008, S. 411)

Aus dieser Gemengelage heraus kann die Elternzeit des Vaters je nach Zielperspektive sowohl als Strategie als auch als Strategiemaßnahme betrachtet werden. Die Differenzierung zwischen der „Elternzeit als Strategie“ oder der „Elternzeit als strategischer Maßnahme“ ist damit abhängig von einer kurz-, mittel- oder langfristigen Zielperspektive: Wird das kurz- bzw. mittelfristige Ziel der Bewältigung des Übergangs zur Elternschaft in den Fokus gerückt, kann die Elternzeit selbst als Strategie betrachtet werden, deren strategische Schwerpunkte bzw. Maßnahmen in ihren einzelnen Umsetzungsschritten (Entscheidungsfindung, Ankündigung, Aushandlung, Wahl des Zeitpunktes etc.) liegen. In der Erweiterung der Perspektive von der konkreten Situation des Übergangs zur Elternschaft hin zu Partnerschafts-, Familien- oder Lebenszielen ist die Elternzeit des Vaters jedoch eine transitionsbezogene strategische Maßnahme, die Eltern nutzen, um ihre Visionen von Beziehung, Gleichstellung, Mannsein, Frausein, Erziehung, Familie, Vereinbarkeit und Lebensgestaltung zu verfolgen. In einem weiter gefassten Ziel- bzw. Visionshorizont wird die Elternzeit so zu einer von mehreren Einzelstrategien bzw. zu einer strategischen Maßnahme als Teil eines größeren Ganzen.

Der Strategiebegriff erscheint damit geeignet, die Zielorientierung väterlichen Verhaltens im Kontext der Bedingungsvariablen von Individuum, Milieu, Familie, Beruf und Gesellschaft zu analysieren und angemessener zu beschreiben, als die Etikettierung durch einzelne Männer-, Väter- oder Nutzertypen. Die Elternzeit als Strategie oder als strategische Maßnahme erlaubt es, vor dem Hintergrund der mit ihr verfolgten Ziele, Visionen und Leitbilder system- und kontextabhängige Suchbewegungen und Handlungsmuster zu beschreiben, die je nach Lebenssituation und (gesetzlichen) Rahmenbedingungen veränderbar sind – flexibler und angemessener als dies mit einer personenbezogenen Typisierung möglich wäre.

„Ist es weiterführend, Väter als ‚unsicher‘ in ihrer Rollenauffassung zu etikettieren, wenn sie in Befragungen weder extrem traditionellen noch extrem an Fürsorgeleistungen orientierten Aussagen zustimmen? Ambivalenzen in Einstellungen, Suchstrategien mit wechselnden Handlungsmustern dürften nicht nur wahrscheinliche, sondern der Veränderungssituation angemessene Reaktionen sein.“ (Cyprian 2007, 35)

Dabei wird im weiteren Vorgehen unabhängig von der Reichweite der Ziel- oder Visionsperspektive und damit vom Status der Elternzeit als Strategie oder als strategischer Maßnahme einheitlich der Begriff der „Elternzeit als Strategie“ verwendet. Als Strategie im Gefüge individueller, familialer, beruflicher und gesellschaftlicher Bedingungsfaktoren gefasst erscheint die Umsetzung von Elternzeit durch Väter damit auch jenseits normativ-reduktionistischer Zuweisungen von Persönlichkeitsmerkmalen im Hinblick auf die mit ihr verfolgten Ziele typisierbar. Inwieweit bisherige personenbezogene Typisierungen, wie die unter 3.2.1 und 3.2.2 beschriebenen, geeignet sind, die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern als Strategie hinreichend zu beschreiben bzw. welchen Beitrag sie zu einer erweiterten kontextbezogenen Beschreibung im Sinne einer Strategie leisten können und inwieweit identifizierte Elternzeitstrategien wiederum zu Typen zusammengefasst werden können, gilt es in Kapitel 8 im Bezug auf die untersuchten Einzelfälle zu beleuchten.

## 4 Forschungsmethode

Wie unter 3.1.3 beschrieben, liegen zukunftsorientierte Ansätze zur Väterforschung v.a. in innovativen Fallstudien, die die Kontextgebundenheit des Verhaltens von Vätern berücksichtigen (vgl. ebd., 38), und in Mikrostudien qualitativen Charakters (vgl. Matzner 2004, 171), da in der deutschsprachigen Männer- und Väterforschung bislang „nur wenig Forschungen existieren, die in rekonstruktiv-interpretativer Weise vorgehen. Die Familienforschung arbeitet bisher vorwiegend positivistisch, so dass man zwar über die quantitativ erforschbaren Zusammenhänge Erkenntnisse hat, es jedoch an einer mikroskopischen Betrachtung der Familie und ihrer Mitglieder sowie deren Interaktionen fehlt.“ (ebd., 171f.)<sup>28</sup>.

Das Erhebungsdesign der vorliegenden Studie sucht daher der Kontextgebundenheit väterlichen (wie allgemein menschlichen) Verhaltens durch den Bezug zum Einzelfall sowie der Rekonstruktion und Interpretation von Interaktionen und Handlungsmustern der Beteiligten gerecht zu werden, indem es einzelne Sichtweisen durch subjektorientiertes Vorgehen erfasst. Diese Arbeit ist daher als qualitative Fallstudie (4.1) angelegt, deren Untersuchungsziele (4.2) vor dem Hintergrund der Grundannahmen qualitativer Forschung (4.3) mit Hilfe qualitativer Interviews (4.4) verfolgt werden, um in einer Verschränkung der Perspektiven von Vätern, ihren Partnerinnen und Vertretern ihrer Arbeitgeber deren Sichtweisen auf die Elternzeit der betreffenden Väter anhand Problemzentrierter Interviews (PZI) und erweiternder Explikationstechniken zu erheben. Das Sampling bzw. die Vorbereitung und Durchführung der Interviews (4.5) erfolgt nach dem Ansatz des „Theoretical Sampling“ (Glaser und Strauss 1998, 53) bzw. in Anlehnung an Witzel (1989, 1982) und König (2005). Die Auswertung (4.6) der digital aufgenommen und transkribierten Interviews folgt dem Ansatz der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) und mit Hilfe der Auswertungssoftware MAXQDA. Die Erläuterungen der eingesetzten Forschungsmethoden schließt mit Ausführungen zur Überprüfung und Bildung von Typen (4.7), die das Vorgehen der Generierung von Elternzeitstrategien beschreiben.

### 4.1 Männer- und Väterforschung als qualitative Fallstudie

Beschreibt Matzner (2004) noch einen erheblichen Mangel an qualitativen Mikrostudien in der Familien, Geschlechter- und insbesondere in der Väterforschung (vgl. ebd., 171), hat sich das Feld rekonstruktiv-interpretativer Forschungen zu Vätern, deren Daten anhand qualitativer Interviews erhoben wurden, erweitert (vgl. Behnke und Meuser 2002; Döge und Behnke 2005; Behnke und Meuser 2006; Pfahl u.a. 2009). Ein Schwerpunkt insbesondere bei der Fokussierung spezifischer

<sup>28</sup> Auch wenn es in den letzten Jahren u.a. mit Matzner (2004), Ehnis (2009), Wippermann u.a. (2009) einige erhellende Beispiele v.a. in der Männer- und Väterforschung gab, die – teils durch Kombinationen qualitativer und quantitativer Methoden mehr Licht in das „qualitative Dunkel“ der auf Väter fokussierenden Familienforschung gebracht haben.

gesellschaftlich relevanter Problemstellungen innerhalb der Väterforschung liegt dabei im Einsatz des Problemzentrierten Interviews (PZI) nach Witzel (1989) (vgl. Matzner 2004; Pfahl u.a. 2009; Behrisch 2005; Ehnis 2009).

Das Anliegen dieser Untersuchung, die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit von Vätern anhand der subjektiven Sichtweisen der Beteiligten zu erfassen, greift diese bisher wenig verfolgten qualitativen Aspekte der Väter- und Familienforschung auf. Ihre subjektorientierte Ausrichtung erfordert ein möglichst offenes, exploratives Vorgehen. Um die Bedeutungen des Handelns der Akteure im Hinblick auf die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter angemessen erfassen zu können, wurde der Rahmen einer explorativen Fallstudie gewählt. „(...) der qualitativen Fallstudie [geht es] besonders darum, ein *ganzheitliches* und nur damit realistisches Bild der sozialen Welt zu zeichnen“ (Lamnek 1995, 5, Hervorh. im Original). Fallstudien sind dadurch charakterisiert, einzelne soziale Elemente als Untersuchungsobjekte und -einheiten zu wählen. Neben Personen, die in der Regel die Untersuchungsobjekte von Fallstudien bilden, können dies auch Gruppen, Familien, Schulklassen, Jugendcliquen, Institutionen, Kulturen, Organisationen, Verhaltensmuster etc. sein (vgl. ebd., 7; Lamnek 2005, 300; Fatke 2003, 61).

Bei der Fallstudie handelt es sich um einen Forschungsansatz, der eine Auswahl verschiedener Methoden zur umfassenden Erschließung des Untersuchungsgegenstandes beinhaltet. In diesem Fall folgt die Auswahl der angewandten Methoden den methodologischen Prämissen des interpretativen Paradigmas und der qualitativen Sozialforschung (vgl. Lamnek 1995, 4f.; Lamnek 2005, 298).

„Die eigentliche wissenschaftliche Leistungsfähigkeit von Fallstudien für allgemeine Erkenntnisse besteht (...) darin, diese zu erweitern, gegebenenfalls zu korrigieren, (...). Das setzt größtmögliche Offenheit, Unvoreingenommenheit und Selbstkritik in der Betrachtung und Analyse des Einzelnen und Besonderen des Falls voraus.“ (Fatke 2003, 63)

In diesem Sinne ist Exploration das Hauptanliegen der vorliegenden qualitativen Untersuchung, deren Ziel es ist, die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter innerhalb und zwischen den Systemen Familie und Beruf vor dem Hintergrund der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate zu erforschen. Angestrebt ist ein eigenständiges Bild, eine Bestandsaufnahme aus den Perspektiven der Väter, ihrer Partnerinnen und Personalverantwortlichen im Betrieb, aus der sich weitere Fragen und Konsequenzen für Forschung und Praxis ergeben können, aber nicht zwangsläufig müssen.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> vgl. Lamnek (1995, 11); Lamnek (2005, 304 und 320)



## **4.2 Präzisierung des Untersuchungsziels und des Verwendungszwecks**

Vor diesem Hintergrund gilt es nun, vor der detaillierten Darlegung der gewählten Forschungsmethode noch einmal die Ziele dieser Untersuchung zu präzisieren.

Wie unter 4.1 umrissen ist es das Hauptanliegen dieser explorativen Studie, zu erforschen und darzustellen, wie Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit von Vätern in und zwischen den Systemen Familie und Beruf vor dem Hintergrund der zum 01.01.2007 mit der Einführung von Elterngeld und Partnermonaten veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen verlaufen (6). Im Fokus steht dabei, wie Väter gemeinsam mit ihren Partnerinnen zu der Entscheidung gelangen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wie die Beteiligten in Familie und Unternehmen zu Lösungen für die Umsetzung der Elternzeit der Väter kommen, was sich in den Familien und Unternehmen in und mit der Elternzeit der Väter verändert, wie sich berufliche Wiedereinstiegsverläufe der Väter gestalten, welche Auswirkungen die Neuregelung des BEEG auf diese Prozesse hat, und welche Faktoren die Beteiligten als förderlich bzw. hinderlich erleben.

Über eine Exploration und Darstellung des Forschungsgegenstandes hinaus zielt die Interpretation zudem auf eine Verschränkung der erhobenen Daten zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter im Kontext von Familie und Beruf mit bestehenden personenbezogenen Typisierungen nach männlicher Identität (3.2.1) bzw. nach Elterngeld-Nutzungsmustern (3.2.2) hin zu „Elternzeitstrategien“ (3.2.3). Zentrales Anliegen dabei ist, die mit der Elternzeit der Väter primär verfolgten Ziele in den Mittelpunkt zu stellen. Die Bildung von Elternzeitstrategien (8) soll so der beruflich-familial-gesellschaftlichen Kontextgebundenheit der Elternzeit (3.1.3) jenseits personenbezogener Zuschreibungen als individuell gewählte und gestaltete Maßnahme der Bewältigung des Übergangs zur Elternschaft gerecht werden.

Darüber hinaus dient die Interpretation der Daten der Generierung praktischer Konsequenzen für die Entwicklung unterstützender Maßnahmen in (familien-)politischen, betrieblichen und pädagogischen Handlungsfeldern, die die Umsetzung der Elternzeit von Vätern zwischen Familien- und Berufssystem erleichtern und sie zudem in einen erweiterten Kontext von Familienorientierung und Gleichstellungsbestrebungen stellen (9).

Insbesondere im Hinblick auf diesen letztgenannten Punkt will die Arbeit auch einen Betrag dazu leisten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter als bisher eher vernachlässigten Forschungsgegenstand stärker für die genderbezogenen und –sensiblen Erziehungs- und Sozialwissenschaften zu erschließen.

## **4.3 Grundannahmen qualitativer Forschung**

Als forschungsleitende Prinzipien folgt die Untersuchung den methodologischen Grundsätzen qualitativer Sozialforschung die Lamnek (1995) herausgearbeitet hat: Offenheit, Kommunikativität, Naturaszilität und Interpretativität.

*Offenheit:* In Abgrenzung zur quantitativen Forschung, die Offenheit lediglich in der Phase der Exploration praktiziert, wird sie im qualitativen Paradigma zum zentralen Prinzip des gesamten Forschungsprozesses erhoben. Sie richtet sich damit sowohl auf die Auswahl der Methoden, der zu untersuchenden Personen, Gruppen, Institutionen etc., als auch auf die Erhebungssituation und die Interpretation der erhobenen Daten. Diesem Prinzip nachzukommen bedeutet, unvoreingenommen dem Forschungsfeld gegenüberzutreten, seine Natürlichkeit zu gewährleisten bzw. anzustreben, um so eine möglichst hohe Authentizität der Abbildung des Falls in der Studie zu gewährleisten.

„Entscheidend ist, daß der Forscher eine klare Vorstellung über seine Fragestellung entwickelt und dabei noch offen bleibt für neue und im besten Fall überraschende Erkenntnisse“ (Flick 1995a, 63).

*Kommunikativität:* Soziale Wirklichkeit konstituiert sich – gemäß des qualitativen Paradigmas – situativ und kommunikativ. Das Erschließungsmoment zu dieser Wirklichkeit stellt somit die Kommunikation dar, was einen kommunikativen Zugang der Forschenden zur Untersuchungseinheit voraussetzt, um das manifeste und latente Wissen der Alltagshandelnden bzgl. ihrer Handlungswelt „einzufangen“.

*Naturaszilität:* Um in der Datenerhebung eine kommunikative Situation entstehen zu lassen, gilt es, der Erhebungssituation einen möglichst natürlichen Charakter zukommen zu lassen, um der Alltagssituation der Untersuchungseinheit möglichst nahe zu kommen.

*Interpretativität:* Die offene, naturalistisch-kommunikative Erhebungssituation ermöglicht es den Forschenden ihrerseits, durch wissenschaftlich modifizierte Formen alltagsweltlichen Fremdverstehens aus dem erhobenen Material Handlungs- und Deutungsmuster herauszufiltern.

Gegenstand der hier vorliegenden Untersuchung sind die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse von Elternzeit für Väter innerhalb und zwischen den Systemen Familie und Beruf vor dem Hintergrund der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate als ein Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter. Diesen Gegenstand gilt es anhand von Einzelfällen induktiv, von innen heraus, zu erschließen. Dieser Anspruch induktiven Vorgehens, der seinen Ausdruck in den Prinzipien Offenheit und Naturaszilität findet, sucht zu gewährleisten, „(...) daß die Handlungen und Äußerungen der Untersuchungseinheit in der Erhebungssituation nicht durch prädeterminierte Konzepte des Forschers beeinflußt werden“. (Lamnek 1995, 18)

Der Anspruch induktiven Vorgehens beinhaltet zudem, das Untersuchungsfeld zunächst über die zentralen Akteure des Falles zu erschließen – die Väter. Ihre Perspektiven gilt es – bezogen auf den Einzelfall – um die Perspektiven weiterer, an den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen der Elternzeit von Vätern Beteiligter aus den Systemen Familie und Beruf zu ergänzen.

„Das Material einer ersten Untersuchungseinheit, also eines Einzelfalls, liefert eine im Sinne der Forschungsfrage interessante Handlungsfigur. Mit dieser Handlungsfigur als Ausgangspunkt werden nun die übrigen Untersuchungseinheiten ausgewählt.“ (Lamnek 2005, 314)

#### **4.4 Auswahl der Forschungsmethode**

Wie unter 4.1 beschrieben, gelten qualitative Interviews in der empirischen Sozialforschung seit geraumer Zeit nicht mehr nur als Hilfsmittel zur Generierung standardisierter, quantitativer Erhebungsverfahren. In der qualitativen Sozialforschung und so auch in der qualitativen Männer- und Väterforschung sind sie eigenständige, bedeutsame und akzeptierte Methoden mit explorativem Charakter, die dazu dienen, „dass sie auch vorab nicht bedachte Themen und Aspekte zur Sprache bringen“ (Keddi und Stich 2008, 1) und so auch Zugang zu nicht reflektiertem Wissen schaffen.

Entsprechend wurde der methodische Zugang qualitativer Interviews zum Feld auch in der vorliegenden Untersuchung gewählt, um die subjektiven Sichtweisen und Bedeutungen des Handelns der Akteure des Untersuchungsfeldes sowohl in ihrer soziokulturellen Bedingtheit, als auch in ihrem biographischen Kontext zu erfassen und zu verdichten. Um den Untersuchungsgegenstand anhand von Einzelfällen möglichst umfassend und valide zu erforschen, erfolgt die Untersuchung zudem in einer Verschränkung der Perspektiven der Beteiligten der Einzelfälle, indem die Sichtweise der Väter, ihrer Partnerinnen und ihrer Arbeitgeber erhoben und gemeinsam ausgewertet werden. Um in dieser Verschränkung sowohl das Erleben der Interviewten selbst, als auch die von ihnen bei anderen Beteiligten vermuteten Sichtweisen erheben zu können, wurde das Problemzentrierte Interview nach Witzel (1989) als methodologische Basis der Untersuchung um systemisch orientierte Explikationstechniken ergänzt.

##### **4.4.1 Problemzentriertes Interview**

Das Problemzentrierte Interview (PZI) erlaubt die Fokussierung des gesellschaftlich relevanten Problems der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter und orientiert sich dabei an der einzigartigen Natur des Forschungsgegenstandes (vgl. Friebertshäuser 2003, 379). „Das Adjektiv ‚problemzentriert‘ kennzeichnet den Ausgangspunkt einer vom Forscher wahrgenommenen gesellschaftlichen Problemstellung, deren individuelle und kollektive Bedingungsfaktoren mit diesem Forschungsdesign ergründet werden sollen. (vgl. Witzel 1982, S. 67).“ (Friebertshäuser 2003, 379)

Dabei geht es im Problemzentrierten Interview „weder um Sondierungen von Persönlichkeitsmerkmalen noch um eine klinische Zielsetzung (...), sondern um individuelle und kollektive Handlungsstrukturen und Verarbeitungsmuster gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 1982, 67). „Die Konstruktionsprinzipien des problemzentrierten Interview (PZI) (WITZEL 1982, 1985) zielen auf eine möglichst unvoreingenomme-

ne Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität.“ (Witzel 2000, § 1)

Witzel beschreibt das PZI weiterhin als

„theoriegenerierendes Verfahren, das den vermeintlichen Gegensatz zwischen Theoriegeleitetheit und Offenheit dadurch aufzuheben versucht, dass der Anwender seinen Erkenntnisgewinn als induktiv-deduktives Wechselspiel organisiert. Entsprechende Kommunikationsstrategien zielen zum einen auf die Darstellung der subjektiven Problemsicht. Zum anderen werden die angeregten Narrationen durch Dialoge ergänzt, die Resultat ideenreicher und leitfadengestützter Nachfragen sind. Theoretisches Wissen entsteht im Auswertungsprozess durch Nutzen elastischer Konzepte, die in der empirischen Analyse fortentwickelt und mit empirisch begründeten ‚Hypothesen‘ am Datenmaterial erhärtet werden.“ (ebd.)

Auch Kuckartz sieht im induktiven oder deduktiven Vorgehen kein Entweder-Oder, sondern in der Forschungspraxis vor allem ein Sowohl-Als-Auch:

„Die Gleichsetzung von qualitativer Methodik mit induktiver Kategorienbildung und quantitativer Methodik mit deduktiver Kategorienbildung greift zu kurz, denn in der Praxis hat man es auch in der qualitativen Forschung meist mit Mischformen zu tun. Auf der Basis von Vorinformationen, die man über den Untersuchungsgegenstand besitzt, wird häufig ein Interviewleitfaden konstruiert, der auch als Grundgerüst für das Kategoriensystem dient. Dieses wird dann anhand des Untersuchungsmaterials induktiv ausdifferenziert und präzisiert.“ (Kuckartz 2007, 62)

Das Problemzentrierte Interview erscheint somit als Erhebungsinstrument der Wahl, wenn die Untersuchung prinzipiell offen und explorativen Charakters sein soll, im Themengebiet jedoch bereits erste Forschungsergebnisse vorliegen, wie es im vorliegenden Forschungsinteresse der Fall ist.

Der Rahmen des PZI ermöglicht aufgrund der Auseinandersetzung mit bisherigen Forschungsergebnissen eine theoriegeleitete Vorstrukturierung der Interviews in Form von Leitfäden, so dass die forschungsbezogene Problemstellung im Vordergrund steht. Der Leitfaden wird auf Grundlage des Vorwissens und Forschungsinteresses entwickelt (Mayring 2002, 69) und dient der thematischen Organisation des Hintergrundwissens des Interviewers (Witzel 1989, 236).

Entsprechend dieser Ausrichtung gelten folgende drei Kriterien als Grundgedanken dieses Vorgehens (Witzel 1982, 70; Witzel 2000, §§ 4-6 vgl. auch Friebertshäuser 2003, 379):

- Die *Problemzentrierung* bezieht sich sowohl auf die Orientierung des Forschungskomplexes an gesellschaftlich relevanten Fragestellungen, als auch auf die Aufdeckung der darauf bezogenen Relevanzkriterien in den Sichtweisen der Befragten durch eine auf das Problem zentrierte Gesprächsführung.
- Die *Gegenstandsorientierung* beschreibt die Flexibilität der Methode, die sich an der Beschaffenheit des Forschungsgegenstandes orientieren muss, um seiner „einzigartigen Natur“ gerecht zu werden. Sie wird am Forschungsgegenstand entwickelt und ggf. an ihm modifiziert. Hieraus ergibt sich das dritte leitende Kriterium des Problemzentrierten Interviews,
- die *Prozessorientierung*, die eine „(...) schrittweise Gewinnung und Prüfung von Daten (...)“ (ebd.) in einem sensiblen und akzeptierenden Kommunikati-

onsprozess bezeichnet, in dem der Befragte sich in seiner Problemsicht ernst genommen fühlt und der so seine Erinnerungsfähigkeit fördert und seine Motivation zur Selbstreflexion erhöht (vgl. Witzel 2000, § 6).

Das Problemzentrierte Interview arbeitet dabei mit drei Instrumenten (vgl. ebd., §§ 7-10, Friebertshäuser 2003, 380f.):

- *Kurzfragebogen*: Seine Beantwortung soll zum einen wichtige demographische Daten der Interviewpartner erfassen. „Das nachfolgende Interview, das eine Aushandlung der subjektiven Sichtweise der Interviewten zum Ziel hat, wird [so] von denjenigen Fragen entlastet, die als Frage-Antwort-Schema aufgebaut sind.“ (Witzel 2000, § 7) Zum anderen kann es wichtige Informationen zur Formulierung von Einstiegsfragen für das Interview liefern.
- *Leitfaden*: Der Leitfaden dient v.a. dazu, das Hintergrundwissen des Interviewers bzw. Forschers thematisch zu gliedern. Er zielt nicht darauf, ein Frage-Antwort-Schema vorzustrukturieren. „(...) dieser ‚leitende Faden‘ [soll] den Befragten nicht aufoktroiert werden, sondern er dient vor allem der Unterstützung und Ausdifferenzierung von Erzählsequenzen des Befragten“. (Friebertshäuser 2003, 380).  
 „Für die Entwicklung des Gespräches selbst ist der Begriff ‚Leitfaden‘ eigentlich unzutreffend, weil hier der *G e s p r ä c h s f a d e n* des Interviewten im Mittelpunkt des Interesses steht, der Leitfaden diesen lediglich als eine Art Hintergrundfolie begleitet.“ (Witzel 1982, 90, Hervorh. Im Original)
- *Postskriptum*: Das Postskriptum fertigt der Interviewende im Anschluss an jedes Interview an, um darin seine Eindrücke, Einschätzungen, Ahnungen und Erinnerungen an die Situation des Interviews, an die nonverbalen Elemente des Geschehens zeitnah festzuhalten und dabei auch die Situationen direkt vor und nach dem Interview festzuhalten. Somit hält das Postskriptum wichtige Eindrücke des Interviewenden, der selbst auch als Teil der Untersuchungssituation zu begreifen ist (vgl. ebd., 91) und als solcher das Zustandekommen der Daten wesentlich beeinflusst hat, fest und liefert wichtige Daten, die in der Interpretation der Äußerungen des Gesprächspartners helfen, „(...) einzelne Gesprächspassagen besser zu verstehen und das Gesamtbild der Problematik inhaltlich abzurunden.“ (ebd., 92)

Insgesamt stellt das PZI hohe Anforderungen an Flexibilität, Sensibilität und Interviewsicherheit des Interviewenden, der mit dem Forschenden identisch sein sollte. Zudem fordert es „(...) die Fähigkeit, dort Detaillierungen zu erreichen, wo es um inhaltliche Problementwicklungen im Zusammenhang mit der zentralen Forschungsfrage geht, was auch bedeuten kann, neue Themenfelder einzuführen und sie dabei an die situativen Bedingungen anzupassen.“ (Friebertshäuser 2003, 380)

Hierzu nutzt das PZI erzählgenerierende und verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien, in denen der Interviewer das Zuhören mit Nachfragen kombi-

niert, um so den Erkenntnisfortschritt zu optimieren:

Erzählgenerierende, vorformulierte, offene Einleitungsfragen helfen dabei, das Gespräch auf das zu untersuchende Problem zu zentrieren und dienen gleichzeitig dazu, dem Interviewpartner als Experten in seinen Orientierungen und Handlungen ausreichend Raum für die Explikation seiner Sicht auf den Untersuchungsgegenstand zu gewähren. Allgemeine Sondierungen greifen einzelne Aspekte der Erzählsequenz durch Nachfragen auf, um weitere Details zu erfragen und den „roten Faden weiterzuspinnen und zu detaillieren, den die Befragten in dieser Sequenz angeboten haben.“ (Witzel 2000, § 15) Weiterhin dienen im Bereich der erzählgenerierenden Kommunikationsstrategien – gegen Ende des Interviews – Ad-hoc-Fragen dazu, vom Interviewpartner evtl. ausgeklammerte Themenbereiche zu erfragen, um die Vergleichbarkeit der Interviews zu sichern (vgl. ebd., § 16).

In spezifischen Sondierungen als verständnisgenerierenden Kommunikationsstrategien nutzt der Interviewer sein vorab oder direkt im Interview erworbenes Wissen für Frageideen. Sie bieten durch Zurückspiegelungen von Äußerungen des Befragten die Möglichkeit der kommunikativen Validierung, durch Verständnisfragen die Gelegenheit, widersprüchliche oder ausweichende Antworten zu klären bzw. aus der Alltagsselbstverständlichkeit hinaus zu führen und durch Konfrontationen ein Mittel, um „weitere Detaillierungen von Sichtweisen der Befragten fördern. Allerdings muss ein gutes Vertrauensverhältnis hergestellt worden sein, um keine Rechtfertigungen zu provozieren.“ (ebd., § 17)

### **4.4.2 Perspektivverschränkung**

Der unter 3.1.3 beschriebenen Kritik mangelnder Kontextgebundenheit bisheriger Typisierungen (vgl. Cyprian 2007, 35) folgend, darf sich die Analyse individueller Praxen von Vaterschaft und damit auch die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter und die Analyse ihrer Faktoren und Bedingungen nicht in der Beschränkung auf die Sicht der Väter erschöpfen oder die familialen und beruflichen Perspektiven von Männern, Frauen und Betrieben losgelöst voneinander betrachten. Bisherige Untersuchungen zur Elternzeit von Vätern<sup>30</sup> habe sich jedoch v.a. auf einzelne Sichtweisen von Vätern und/oder Betrieben beschränkt und nur in seltenen Fällen (vgl. Dittmann u.a. 2009) wurde die Perspektive von Paaren, bei denen der Vater Elternzeit wahrgenommen hat, erfasst. So erheben auch Wippermann u.a. (2009) die Daten ihrer Studie über Tagebücher, narrative Einzelinterviews, kreative Gruppenwerkstätten, Memos der Interviewer und quantitative Repräsentativbefragungen (ebd., 217, FN19), jedoch immer geschlechtsgetrennt und nicht einzelfallbezogen. Auch Pfahl u.a. (2009, 31ff.) erheben unverbundene Perspektiven einzelner Väter und Betriebe. Eine Orientierung am Einzelfall als Verschränkung der

---

<sup>30</sup> vgl. Vaskovics und Rost (1999); Pfahl u.a. (2009); Döge und Behnke (2005); Vogt (2010); Vogt und Pull (2010)

Sichtweisen real aufeinander bezogener Väter, Mütter und Arbeitgebervertreter bleibt auch hier ein Desiderat. Ein Forschungsansatz, der Prozesse und Wechselwirkungen der Interaktionen und Aushandlungen der Väter mit ihren Partnerinnen und ihrem beruflichen Umfeld nachzeichnen will, muss diese atomisierte Addition von Beteiligtengruppen-Perspektiven jedoch zunächst verlassen und sich statt dessen den Sichtweisen der am Einzelfall beteiligten Individuen zuwenden, um die aus ihrem Zusammenspiel entstehenden Verläufe nachzeichnen und interpretieren zu können.

Die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit von Vätern sollen hier daher einzelfallbezogen aus den Perspektiven der Väter, ihrer Partnerinnen und Arbeitgeber erforscht werden. Diese Kombination unterschiedlicher, einem Einzelfall immanenter Sichtweisen auf den Untersuchungsgegenstand ähnelt der von Gieseke (1992) für die Analyse von Aushandlungsprozessen erwachsenpädagogischer Kursprogramme eingesetzten Perspektivverschränkung.

„Um diesen Prozeß empirisch zu erforschen, ist aus meiner Sicht das leitende methodische Arrangement der ‚Perspektivverschränkung‘ hilfreich. Es ermöglicht, das Zusammenspiel der Begründungen und Bedingungen beim Zustandekommen eines Kurses, die Wege zur Konkretisierung und Realisierung von Bildung als Produkt gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse nachzuvollziehen.“ (ebd., 12)

Im Sinne einer von Döge (2007, 29 und 2009, 326) geforderten systemischen Orientierung, die auch im Rahmen der Geschlechterforschung danach fragt, „auf welche Weise sich Handlungsmuster aufeinander beziehen und verstärken“ (Döge 2009, 326), wird die Verschränkung mehrerer, an der Umsetzung der Elternzeit einzelner Väter Beteiligter als Methode eingesetzt, um weitere, umfassendere und vielschichtigere Erkenntnisse zu generieren und den Forschungsgegenstand so möglichst umfänglich zu erschließen. Die so erhobenen verschiedenen Perspektiven (Vater, Partnerin, Arbeitgeber) innerhalb des jeweiligen Falls der Elternzeit eines Vaters ergänzen das je individuelle Bild der einzelnen Interviews. Die fallbezogene Zusammenschau des erhobenen Datenmaterials lässt Vergleiche zu (Keddi und Stich 2008, 4) und bietet die Möglichkeit, Konvergenzen und Divergenzen zwischen den Perspektiven herauszuarbeiten, die sich so in der singulären bzw. dyadischen Perspektive nicht erfassen lassen.

#### **4.4.3 Ergänzung um Explikationstechniken**

Um diesem Anspruch, die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit von Vätern aus der beschriebene Dreier-Perspektive erfassen zu können, gerecht zu werden, wurde die zentrale Forschungsmethode des PZI um Elemente des „Konstruktinterviews“ nach König (2005) ergänzt. Die im systemtheoretischen Verfahren des Konstruktinterviews enthaltenen Explikationstechniken erlauben es, die dem PZI eigene und für diese Untersuchung zentrale Fokussierung auf eine gesellschaftlich relevante Fragestellung, die Entscheidung, Aushandlung und Umsetzung von Elternzeit für Väter, um systembezogene Per-

spektiven zu erweitern. Dadurch wird es möglich, den Untersuchungsgegenstand nicht nur aus drei verschiedenen Perspektiven (Vater, Partnerin, Unternehmen) einzelfallbezogen zu untersuchen, sondern zudem die wechselseitig zwischen A, B und C vermuteten Sichtweisen darauf und somit Unterschiede in den vermuteten und tatsächlich geäußerten Sichtweisen zu erschließen.

Das Konstruktinterview wurde in der Organisationsforschung und der systemischen Organisationsberatung entwickelt und fokussiert in dieser Tradition die subjektive Konstruktion von Wirklichkeit (ebd., 85). Zentrales Merkmal des Konstruktinterviews ist der „Fremdheitsgrundsatz: Der Interviewer kann nicht davon ausgehen, dass er den Interviewpartner von vornherein ‚versteht‘, sondern er ist für den Interviewer ein ‚professioneller Fremder‘ (Agar 1980), dessen ‚Konstruktion der Wirklichkeit‘ zunächst grundsätzlich unbekannt ist. Der Interviewer muss davon ausgehen, dass er nicht weiß,

- welches die relevanten Konstrukte (Begriffe) sind, mit deren Hilfe der Interviewpartner die Situation beschreibt,
- was genau die Konstrukte für den Interviewpartner bedeuten,
- welche Diagnose- und Erklärungshypothesen der Interviewpartner hat.“ (König 2005, 85f.)

Das methodische Repertoire des Konstruktinterviews ermöglicht es, bereits im Gespräch durch Nachfragen, Fokussieren, Strukturieren, Übersetzen bzw. Paraphrasieren, Aussagen der Interviewpartner zu präzisieren und bietet damit wertvolle Ergänzungen, um die dem PZI eigene und zentrale Perspektive gesellschaftlicher Relevanz durch für die Einzelfallstudie hilfreiche Fragemethoden zu erweitern.

Damit wird der problemzentrierte Schwerpunkt der Fragestellung unter systemtheoretischen Gesichtspunkten erweitert und methodologisch abgesichert. Das Wissen zum Untersuchungsgegenstand kann so aus verschiedenen Perspektiven erfasst werden, indem einerseits unterschiedliche Beteiligte zum selben Fall befragt werden – „Wen befrage ich, um unterschiedliche Perspektiven zu erfassen?“ (ebd., 87) – und indem andererseits Interviewpartner durch das Instrument des „Nach anderen Personen fragen“ (ebd., 92) dazu angeregt werden, sich in die Perspektiven anderer Beteiligter hineinzusetzen. Damit beinhaltet es das nötige methodische Repertoire, „(...) auch dasjenige Wissen, ‚das unter der Oberfläche‘ liegt.“ (ebd., 115) zu erheben, indem durch gezieltes Erfragen „verdeckter“ Informationen Inhalte zur Sprache kommen, „(...) die vielleicht intuitiv vorhanden, aber nicht bewusst waren.“ (ebd.)

Diese aus der systemischen Beratung und Therapie stammende Methode des zirkulären Fragens geht auf die Gruppe Mailänder Familientherapeuten um Mara Selvini Palazzoli (1981) zurück und wurde, angeregt von den erkenntnistheoretischen Überlegungen Gregory Batesons, zunächst als therapeutische Interventi-



onsform in der systemischen Familientherapie entwickelt (vgl. Selvini-Palazzoli 1981; Pfeffer 2004, 25; Schlippe und Schweitzer 2007, 26ff.).

Nach Pfeffer (2004) wurde das zirkuläre Fragen jedoch bisher überwiegend als therapeutisches Instrument betrachtet und eingesetzt und seine Potenziale für die Sozialwissenschaften bisher wenig genutzt.

„Will man die innere logische Organisation von individuell epistemischen oder Interaktions-systemen rekonstruieren, so gibt es gegenwärtig wohl kein besseres Verfahren als die ‚zirkuläres Fragen‘ genannte Interviewmethode...“ (Simon 1988, 273; vgl. Pfeffer 2004, 26)

In diesem Sinne dient die systemtheoretische Perspektive nicht nur dazu, lediglich die jeweiligen Einzelperspektiven der am Einzelfall beteiligten Väter, Partnerinnen und Arbeitgebervertreter zu erheben und zusammenzuführen. Die Interviewpartner werden vielmehr durch den Einsatz zirkulären Fragens zu einem Wechsel ihrer Perspektive angeregt, „(...) dazu, nicht [nur] über die eigene Position zu berichten, sondern [auch] Vermutungen über die Perspektiven anderer anzustellen. (...) In einem etwas weiteren Sinne wird mit Zirkularität deshalb jene Grundhaltung des Interviewers bezeichnet, die es erlaubt, sich flexibel auf die Interaktion mit seinem Gesprächspartner einzulassen.“ (ebd., 124)

Als Fragen, die eine solch flexible, zirkuläre Haltung ermöglichen helfen, nennt Pfeffer

- „Wer aller [Beteiligten, R.R.] kann Beobachtungen beitragen?
- Welche Wechselwirkungen gibt es?
- Was wäre die gegenläufige Tendenz zur dargestellten?
- Was denkt mein Gegenüber, dass A / B / C über diese Sache denken?
- Was denke ich, dass mein Gegenüber über meine Fragen / das Interview denkt?“ (ebd., 130)

#### **4.4.4 Exploration als zirkulärer Prozess der Veränderung von Wirklichkeit**

Insbesondere Pfeffers letztgenannte, selbstreflexive Frage an den Interviewer macht deutlich, dass ein qualitatives Interview unter systemischen Gesichtspunkten als zirkulärer Prozess und nicht einfach als Beobachtung zu verstehen ist. Ein Prozess, der Wirklichkeit nicht nur zugänglich macht, sondern sie durch die Interviewsituation selbst und die gestellten Fragen auch verändert.

Dabei kommt ein Interview einem „interpersonellen Drama“ (Hermanns 2010, 360), einer Dramaturgie gleich. „Dieses Stegreif-Drama wird von beiden Teilnehmern aktiv produziert, allerdings kommt dem Interviewer dabei eine besondere Gestaltungsaufgabe zu.“ (ebd., 361) Der forschende Zugang zum zu erforschenden Feld, der Wirklichkeit der Interviewpartner, nimmt dabei immer auch Einfluss darauf, wie diese sie äußern, und kann sogar dazu führen, dass sich durch (Nach-)Fragen die Perspektiven der Interviewten verändern. Die von Mayring als Forscher-Gegenstands-Interaktion beschriebene Beziehung zwischen Forscher

und Beforschten beschreibt daher, dass es sich in der Sozialforschung um auf Forschung reagierende, sich verändernde Subjekte handelt. Daten werden hier nur durch Kommunikationsprozesse gewonnen, die immer auch subjektive Deutungen sind (vgl. Mayring 2002, 31f.).

Die gewählten Methoden des problemzentrierten Interviews und des Konstruktinterviews machen dabei keine Ausnahme, sondern gehen mit der Veränderung der Wirklichkeit der Interviewpartner im Prozess der Exploration reflexiv und offensiv um: „Der Versuch, Konstrukte zusammenzustellen und zu explizieren, verändert zugleich die Konstruktion der Wirklichkeit. Der Betreffende sieht bestimmte Sachverhalte klarer, als er sie zuvor gesehen hat, und er sieht sie damit auch in gewisser Weise anders.“ (König 2005, 116) Damit haben die gewählten Methoden mehr als nur beschreibenden Charakter. Entscheidend für den Forschungsprozess ist, sich als Forschender dieses Veränderungspotenzials bewusst zu sein.

Zudem können durch die im PZI und im Konstruktinterview eingesetzten Verfahren, die teilweise therapeutischen Kontexten entstammen, im Rahmen des Interviews relativ schnell tiefer liegende Probleme aufgedeckt werden, deren weitere Verfolgung eher ein beraterisches Setting erfordern würde, was jedoch im Rahmen eines Interviews nicht möglich ist. Hier gilt es, im Interview den Unterschied zwischen Datenerhebung und Beratung deutlich zu machen und ggf. mit den Interviewten zu besprechen, in welchem Kontext sie das Thema weiter bearbeiten können. (vgl. ebd.)

Wichtig ist hierbei – wie im gesamten Interview – eine respektvolle und wertschätzende Haltung dem Interviewpartner gegenüber. Konkret heißt das, auftretende Probleme nicht als „irrelevante Störung“ abzublocken, sondern sie wahr und ernst zu nehmen, sie mit dem Interviewpartner zu benennen, ihre weitere Bearbeitung zu besprechen und dem Interviewpartner so einen sicheren Rahmen zu bieten, in dem er sich auf die Beantwortung weiterer Fragen einlassen kann.

### **4.5 Sampling, Vorbereitung und Durchführung der Interviews**

Das forschungsmethodische Vorgehen der vorliegenden Untersuchung orientiert sich eng an den Gütekriterien qualitativer Sozialforschung und nutzt diese als Leitlinien für die Entwicklung der Erhebungsverfahren sowie die Erhebung und Auswertung des Datenmaterials. In der Vorbereitung der Interviews erfolgte zunächst die Präzisierung des Untersuchungsziels und des Verwendungszwecks. Anschließend wurde die Grundgesamtheit, die Stichprobe und damit die Auswahl möglicher Interviewpartner bestimmt. Parallel wurden Leitfragen für die Interviewleitfäden generiert, eine Auswahl von drei bis sechs wichtigen Leitfragen getroffen und deren Reifenfolge vorläufig festlegt. Der so generierte Leitfaden wurde in einem Probeinterview mit einem Vater getestet, um die Verständlichkeit und Relevanz der Fragen zu erproben und um potenzielle Nachfragekategorien zu ergänzen.

Die Umsetzung der Interviews orientierte sich an den für qualitative Interviews typischen Durchführungsphasen des Kontaktaufbaus und Gesprächseinstiegs, der weiteren allgemeinen und spezifischen Sondierung und des Gesprächsabschlusses (vgl. Witzel 1982, 92ff.), die König (2005, 96ff.) im Rahmen des Konstruktinterviews als Orientierungs-, Erhebungs- und Abschlussphase beschreibt, an Witzels (1982) Empfehlungen zur Durchführung problemzentrierter Interviews und an den methodologischen Prinzipien qualitativer Sozialforschung.

#### 4.5.1 Gütekriterien qualitativer Forschung

Ein zentraler Standard empirischer Forschung ist es, eine Einschätzung ihrer Ergebnisse anhand von Gütekriterien zu ermöglichen – dies gilt sowohl für die quantitative als auch für die qualitative Sozialforschung. Dabei lassen sich jedoch die Maßstäbe quantitativer Forschung nicht einfach eins zu eins auf qualitative Forschungsprojekte übertragen, da die Geltungsbegründung nicht anhand von Kennzahlen errechnet werden können, sondern anhand der Ergebnisse argumentativ vorgebracht werden müssen (Mayring 2002, 140). „Es müssen Belege angeführt und diskutiert werden, die die Qualität der Forschung erweisen können (...), der Prozess der Begründbarkeit und Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse (...) rückt in den Vordergrund.“ (ebd.)

An quantitativen Test-Gütekriterien bemängelt Mayring (2002, 142) u.a., dass eine Wiederholung von Tests in Physik oder Medizin sinnvoll sein kann, in der qualitativ orientierten Forschung der Anspruch einer Re-Test-Reliabilität jedoch wenig einleuchtend ist, da sich der Untersuchungsgegenstand allein durch den Eingriff der Forschenden und die kontinuierliche Entwicklung der Probanden und ihrer sozialen Kontexte ständig verändert. Aus dieser Kritik heraus und unter dem Grundsatz, dass die Gütekriterien der Methode angemessen sein müssen, formuliert Mayring (2002, 144ff.) sechs allgemeine Gütekriterien qualitativer Forschung, die Hintergrund und Leitlinie des im Folgenden dokumentierten forschungsmethodischen Vorgehens sind:

- In der *Verfahrensdokumentation* müssen die Vorgehensweise, d.h. die Entwicklung der Erhebungsinstrumente, deren Begründung, die Aufbereitungs- und Auswertungsschritte detailliert und nachvollziehbar dokumentiert werden. Dies betrifft die Explikation des Vorverständnisses, die Zusammenstellung des Analyseinstrumentariums und die Durchführung und Auswertung der Datenerhebung. „Das schönste Ergebnis ist wissenschaftlich wertlos, wenn nicht das Verfahren genau dokumentiert ist, mit dem es gewonnen wurde.“ (ebd., 144)
- Die *Argumentative Interpretationsabsicherung* muss die Interpretation soweit wie möglich belegen und nachvollziehbar machen. Dies geschieht durch die Klärung des Vorverständnisses als theoretische Basis der Interpretation. Die Interpretation selbst muss in sich schlüssig sein, Brüche darin gilt es zu er-

klären. Schließlich kann die Suche nach und Überprüfung von Alternativdeutungen und damit die Widerlegung von „Negativfällen“ die Geltungsbegründung von Interpretationen untermauern.

- Die *Regelgeleitetheit* des Forschungsvorgangs stellt sicher, dass die Untersuchung für Außenstehende nachvollziehbar bleibt. Dies wird durch ein sequenzielles Vorgehen sichergestellt, dass vorab in einem Ablaufmodell von Analyseschritten festgelegt wird. Das heißt nicht, dass Abweichungen, Änderungen und Ausnahmen nicht möglich sind, es gilt sie jedoch hinreichend zu begründen.
- Ein Leitgedanke qualitativen Vorgehens ist die *Nähe zum Gegenstand*, zur Alltagswelt der beforschten Subjekte. Diese lässt sich nicht im Labor herstellen, sondern möglichst dadurch, dass die Forschenden ins Feld gehen, „in die natürliche Lebenswelt der Beforschten“ (ebd., 146). Ziel dabei ist es, eine Interessenübereinstimmung mit den Beforschten zu erreichen, die es ermöglicht, in einem offenen, gleichberechtigten Verhältnis zwischen Forschern und Beforschten an deren subjektive Sicht auf konkrete soziale Probleme anzusetzen.
- Im Rahmen der *kommunikativen Validierung* lassen sich die Forschungsergebnisse auf ihre Gültigkeit hin überprüft, indem sie den Beforschten vorgelegt und mit ihnen diskutiert werden. Die Beforschten „sind nicht Datenlieferanten, sondern denkende Subjekte wie der Forscher auch“ (ebd., 147). Finden sich diese in den Ergebnissen wider, kann dies ein Hinweis auf die Absicherung der Daten sein. Doch letztlich, so Mayring, dürfe sich die Absicherung nicht in der kommunikativen Validierung erschöpfen, da der Forschungsprozess ansonsten bei den subjektiven Bedeutungszuschreibungen der Betroffenen stehen bliebe.
- Letztlich beschreibt das Gütekriterium der *Triangulation* die Bestrebung, durch die Verbindung mehrerer Analysegänge die Qualität der Forschung zu vergrößern. Dazu können unterschiedliche Datenquellen, Analysegänge, Interpretationen, Erklärungsansätze, Methoden oder auch Fallperspektiven herangezogen werden.

### 4.5.2 Festlegung der Grundgesamtheit der Untersuchung

Die Grundgesamtheit der Untersuchung definiert sich zunächst über die Väter, die für nach dem 01.01.2007 geborene Kinder Elternzeit wahrnehmen oder wahrgenommen haben und in dieser Elternzeit nach der Neuregelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 01.01.2007 (vgl. Deutscher Bundesrat 2006; BMFSFJ 2007a) Elterngeld beziehen oder bezogen haben. Dem Anliegen der Untersuchung, die individuellen Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter innerhalb und zwischen

den Systemen Familie und Beruf nachzuzeichnen, folgend und in Anbetracht der unter 4.4.2 beschriebenen Perspektivverschränkung erweitert sich die Grundgesamtheit der Väter jedoch um weitere Personenkreise:

„Die Grundgesamtheit definiert gleichsam die verschiedenen Perspektiven unter denen ein soziales System betrachtet wird. Dabei gilt, dass es keine scharfen Kriterien für die Schichtung der Grundgesamtheit gibt, sondern dass sich die Schichtung aus Hypothesen über mögliche unterschiedliche Sichtweisen ergibt (...).“ (König 2005, 89)

Zu den weiteren Personen mit möglichen unterschiedlichen Sichtweisen auf den Untersuchungsgegenstand zählen demnach zunächst die Partnerinnen der Elternzeit-Väter und ggf. weitere Angehörige auf Seiten des Familiensystems. Auf Seiten des Berufssystems können Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Kollegen und ggf. weitere Personengruppen den Blick auf den Untersuchungsgegenstand ergänzen und erweitern. Die Zusammensetzung des Personenkreises, der an den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen der Elternzeit von Vätern beteiligten Personen ist je nach Familien- und Berufskonstellation der befragten Väter unterschiedlich, denn letztlich variiert die Grundgesamtheit einzelfallspezifisch. „Wer im Einzelnen zur Grundgesamtheit gehört, (...) lässt sich nicht von außen, sondern immer nur aus der Perspektive des sozialen Systems festlegen“ (König und Volmer 2008, 246). Das tatsächliche Spektrum möglicher Interviewpartner zur Elternzeit eines Vaters zeigte sich daher erst in der Auswahl der Fälle und in den entsprechenden Vorgesprächen mit den Vätern und den Unternehmensvertretern – teilweise sogar erst in der konkreten Interviewsituation (vgl. 4.5.5).

#### **4.5.3 Bestimmung der Stichprobe – Auswahl der Interviewpartner**

Da die Grundgesamtheit des Untersuchungsgegenstandes heterogen ist, soll auch die Stichprobe die Schichtung innerhalb der untersuchten sozialen Systeme „Beruf“ und „Familie“ abbilden (vgl. König 2005, 89f.). Der Beginn des Forschungsprozesses Anfang 2007 und damit die Auswahl der Interviewpartner ging jedoch mit der Tatsache einher, dass die neuen Rahmenbedingungen „Elterngeld und Partnermonate“, unter dessen Einfluss die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeitwahrnehmung durch Väter exploriert werden sollten, erst zum 01.01.2007 mit der Novellierung des BEEG in Kraft getreten sind. Zu Beginn des Forschungsprozesses lagen somit noch keine empirischen Daten zur Zusammensetzung und Schichtung der Grundgesamtheit der Untersuchung vor, so dass über sie bestenfalls gemutmaßt werden konnte. In einem solchen Fall, in dem „zu Beginn keine empirisch gehaltvollen Hypothesen über den Forschungsgegenstand existieren“ (Kelle und Kluge 2010, 47), d.h. keine Zahlen und Fakten zur Grundgesamtheit der Elternzeit-Väter vorliegen, ist es hilfreich, auf die von Glaser u.a. (1974) entwickelte Methode des „Theoretical Sampling“ zurückzugreifen, in der die Fallauswahl und die Analyse des Datenmaterials gleichzeitig erfolgen und sich gegenseitig beeinflussen.

## Forschungsmethode

---

„Theoretisches Sampling meint den auf die Generierung von Theorie zielenden Prozess der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächste erhoben werden sollen, und wo sie zu finden sind.“ (Glaser und Strauss 1998, 53; vgl. Kelle und Kluge 2010, 48)

Im Rahmen dieser Vorgehensweise werden die Fälle, mit denen die Untersuchung beginnt, nicht auf Grundlage eines vorab formulierten theoretischen Rahmenkonzepts, sondern „auf der Grundlage einer allgemeinen soziologischen Perspektive und bestimmter lokaler Konzepte des untersuchten Problemfeldes ausgewählt“ (ebd.). Erste theoretische Kategorien, die aus diesen Fällen entwickelt werden, bestimmen die Auswahl weiterer Fälle. Bei diesem Vorgehen können sich die Auswahlkriterien für die Relevanz auszuwählender Fälle innerhalb des Forschungsprozesses mehrfach verändern.

Auswahlentscheidend ist dabei nicht „die Repräsentativität der Stichprobe durch Zufallsauswahl ihrer Mitglieder (...). Vielmehr werden Personen, Gruppen etc. nach ihrem (zu erwartenden) Gehalt an neuem für die zu entwickelnde Theorie aufgrund des bisherigen Standes der Theorieentwicklung in die Untersuchung einbezogen.“ (Flick 1995a, 82) Ausschlaggebend für die Auswahl des jeweils nächsten Falles ist, wie vielversprechend und relevant er für die zu entwickelnde Theorie erscheint. Glaser und Strauss orientieren sich dabei daran, ob die (potenziellen) Fälle im Vergleich theoretisch bedeutsamer Merkmale hinsichtlich des Untersuchungsgegenstandes relevante Unterschiede oder Ähnlichkeiten aufweisen (Kelle und Kluge 2010, 48).

Für den vorliegenden Untersuchungsgegenstand bedeutete dies, wie o.g. „auf der Grundlage einer allgemeinen soziologischen Perspektive“ (ebd.) die noch nicht empirisch bestimmten Grundgesamtheit der Väter, die unter den zum 01.01.2007 novellierten Maßgaben des BEEG in Elternzeit gehen, als zentrale Akteure der zu untersuchenden Fälle, zunächst theoretisch näher zu umreißen. Dazu wurden zunächst verschiedene mögliche Unterscheidungsmerkmale innerhalb der – auf Basis der Gesetzgebung denkbaren – Wahrnehmungsmöglichkeiten von Elternzeit und demografischer und beruflicher Hintergründe von Vätern aufgelistet.

Als potentielle Interviewpartner infrage kamen demnach Väter,

- die aufgrund von nach dem 01.01.2007 geborenen Kindern in Elternzeit sind oder waren,
- deren Elternzeit zwischen einem und zwölf Monaten lag,
- die zeitgleich oder ergänzend zu ihrer Partnerin Elternzeit genommen haben,
- die ein erstes oder ein weiteres Mal Vater geworden sind,
- die verheiratet oder nicht verheiratet sind,
- die beruflich hoch, mittel oder niedrig qualifiziert sind,
- die in kleinen, mittelgroßen oder großen Unternehmen arbeiten,
- die angestellt oder freiberuflich arbeiten,

- die mehr oder weniger bzw. gleich viel Erwerbseinkommen als bzw. wie ihre Partnerin erzielen,
- die in leitenden Positionen arbeiten oder nicht,
- die Personalverantwortung tragen oder nicht,
- die im ländlichen oder städtischen Bereich leben,
- die in Ost- oder in Westdeutschland leben.

Innerhalb dieser aufgrund der Vielfalt sozialer Kombinationsmöglichkeiten zwangsläufig unvollständigen Variationsbreite ergab sich die Notwendigkeit, „Kriterien festzulegen, mit denen sich diese prinzipielle Unbegrenztheit der Wahlmöglichkeiten begründet einschränken läßt“ (Flick 1995b, 82).

Aufgrund der zu Anfang 2007 noch relativ kleinen Grundgesamtheit infrage kommender Elternzeit-Väter waren diese Kriterien zunächst pragmatischer Natur und folgten damit dem zweiten, von Kelle und Kluge (2010) bereits oben zitierten Auswahlprinzip „bestimmter lokaler Konzepte des untersuchten Problemfeldes“ (ebd., 48). Die Auswahl erfolgte demnach auf der Ebene der Verfügbarkeit, Erreichbarkeit und Mitwirkungsbereitschaft potentieller Interviewpartner unter den Fragestellungen:

- Welche Väter sind oder waren überhaupt schon nach der Neuregelung des BEEG in Elternzeit?
- Über welche Wege sind sie erreichbar?
- Sind sie, ihre Partnerinnen und ihr berufliches Umfeld bereit, sich auf ein 60- bis 90-minütiges Interview einzulassen?

Die Gewinnung der Interviewpartner setzt zunächst bei den Vätern als für die Untersuchung zentrale Zielgruppe an. Ihre Ansprache wurde zum einen durch Aufrufe in Internetforen, Newsletter für Väter, Internetportale für Väter ([www.vaeterbildung.de](http://www.vaeterbildung.de), [www.vaeter-nrw.de](http://www.vaeter-nrw.de), [www.vaeter.de](http://www.vaeter.de)), und zum anderen über direkte Kontakte zu Betrieben (u.a. über Industrie- und Handelskammern, Bundesverband Mittelständischer Wirtschaft e.V.) und über das Aktionsforum „Männer und Leben – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, realisiert.

Positive Rückmeldung auf die offenen Aufrufe kam v.a. von Vätern gehobenen Bildungsniveaus mit Schwerpunkt im akademischen Milieu, was Erwartungen aufgrund der Forschungsergebnisse anderer Untersuchungen entsprach.

„Paare mit nicht-traditioneller Rollenteilung wurden bisher überwiegend im akademischen Milieu gefunden. Da offensichtlich die Verteilung der Erwerbs- und damit verbunden der Einkommenschancen zwischen Mann und Frau eine wichtige Variable für die Arbeitsteilung darstellt, könnten ähnlich unkonventionelle Zuständigkeiten für Erwerbs- und Familienarbeit auch im Bereich von gering qualifizierten Berufen und von Niedrigeinkommen erwartet werden.“ (Cyprian 2005, 77)

Das hier von Cyprian angesprochene andere Ende der Qualifikationsskala, d.h. Elternzeit-Väter mit geringer schulischer und/oder beruflicher Qualifikation oder auch aus kleinen (Handwerks-)Unternehmen reagierte nicht auf die Aufrufe in den oben

genannten Medien. Ihre Akquise gestaltete sich vergleichsweise schwierig und ließ sich auch über den gesamten Verlauf des Jahres 2007 selbst über gezielte Ansprache einzelner Vertreter der Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammern lediglich im Rahmen einer Unternehmensgröße von rd. 300 Beschäftigten realisieren.

Gegliedert nach der zeitlichen Abfolge der Rekrutierung der Interviewpartner und der Durchführung der Interviews stellt sich das Sample der Untersuchung vor dem Beschriebenen Hintergrund wie folgt dar:<sup>31</sup>

Fall 1: Herr A., Jahrgang 1972, Universitätsabschluss in Volkswirtschaftslehre, in Vollzeit berufstätig als Applikations-Manager in einem IT-Unternehmen, das Teil eines Lebensmittel-Einzelhandels-Unternehmen mit insgesamt rund 6000 Beschäftigten ist. Herr A. lebt mit seiner Frau und seinen zwei Töchtern in einem westdeutschen Mittelzentrum mit rd. 65.000 Einwohnern. Er hat zweimal einen Monat Elternzeit parallel zu seiner Frau in Anspruch genommen. Der Kontakt zu Herrn A. entstand über seine Ehefrau, die als Teilnehmerin einer in einer Familienbildungseinrichtung von der Interviewanfrage erfuhr.

Fall 2: Herr B., Jahrgang 1973, promovierter Biologe, war zum Zeitpunkt des Interviews als Scientific Product Specialist in einem international tätigen mittelständischen Bio-Technologie-Unternehmen mit ca. 150 Mitarbeitern beschäftigt. Herr B. wohnt mit seiner Partnerin und seinem Sohn in einer westdeutschen Großstadt. Herr B. hat direkt nach der Geburt seines Sohnes zunächst einen Monat Elternzeit genommen und drei weitere Monate im neunten bis elften Lebensmonat seines Sohns. Den letzten Monat war er zeitlich versetzt, die ersten drei parallel zu seiner Partnerin in Elternzeit. Der Kontakt zu ihm entstand aufgrund seiner Reaktion auf die Suche nach Interviewpartnern in Internetforen und auf Web-Seiten für Väter.

Fall 3: Herr C., Jahrgang 1972, hat in der ehemaligen DDR eine Ausbildung als Facharbeiter in der Rinderproduktion absolviert, die mit der Wiedervereinigung und den damit einhergehenden Veränderungen in der landwirtschaftlichen Produktion obsolet wurde. Er arbeitete zum Zeitpunkt des Interviews bereits seit 1991 als ungelerner Maschineneinrichter in einem mittelständischen metall- und kunststoffverarbeitenden Betrieb mit rund 300 Beschäftigten in einem westdeutschen Mittelzentrum. Herr C. wohnt mit seiner Ehefrau und seinen drei Söhnen in einem Dorf nahe einer Kleinstadt in Ostdeutschland, nahe der ehemaligen deutsch-deutschen Grenze. Herr C. hat nach der Geburt seines dritten Sohnes zwölf Monate Elternzeit beantragt und parallel zur mehrjährigen Elternzeit seiner Frau für den zweit- und drittgeborenen Sohn wahrgenommen. Auf Bitte seines Arbeitgebers hat er von den beantragten zwölf Monaten jedoch nur elf Monate umgesetzt. Der Kontakt zu Herrn C.

---

<sup>31</sup> Detaillierte Beschreibungen der Fälle und der einzelnen Interviewpartner, ihrer sozialen und demographischen Daten sowie ihrer Arbeitsstationen und Elternzeitarrangements finden sich unter Kapitel 5.



entstand über konkrete Nachfragen nach Vätern in Elternzeit im produzierenden Gewerbe über Herrn C.'s Arbeitgeber.

Fall 4: Herr D., Jahrgang 1970, ist Mathematiker, hat in Volkswirtschaftslehre promoviert und arbeitet als projektleitender Unternehmensberater mit Personalverantwortung in einer großen, internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit über 7000 Beschäftigten. Er lebt mit seiner Frau, seiner Tochter und seinem Sohn in einer norddeutschen Großstadt. Herr D. war vier Monate in Elternzeit, drei davon parallel mit seiner Frau. Nach einem beruflichen Wiedereinstieg in Vollzeit hat er seine Berufstätigkeit nach neun Monaten im Rahmen der Elternzeitregelung von 100% auf 60%, später auf 80% reduziert. Im Gegensatz zu den anderen Interviewpartnern verfolgen sowohl Herr als auch Frau D., die freiberuflich als Journalistin erwerbstätig ist, ein sehr starkes berufliches Interesse und verfügen über ein in etwa gleichhohes Einkommen. Der Kontakt zu Herrn D. entstand über eine gemeinsame Bekannte, die gezielt um die Vermittlung von Interviewpartnern aus dem mittleren und oberen Management gebeten wurde.

Mit der Auswahl der beschriebenen Fälle konnte ein großer Teil der oben genannten demographischen und sozialen Differenzierungsmerkmale abgedeckt werden. Lediglich freiberuflich erwerbstätige und im Handwerk beschäftigte Väter in Elternzeit konnten für das Fallsample nicht gewonnen werden. Teilweise wird die Perspektive der Wahrnehmung von Elternzeit durch Freiberufler jedoch durch Frau D. als freiberufliche Journalistin abgedeckt.

#### **4.5.4 Entwicklung der Interviewleitfäden**

Für den Ablauf der Interviews wurden Leitfäden mit wenigen, thematisch gegliederten, vorformulierten, erzählgenerierenden und offenen Einleitungsfragen erstellt. Sie helfen, das Gespräch auf den Untersuchungsgegenstand zu zentrieren und gewähren dem Interviewpartner dabei gleichzeitig ausreichend Raum für die Explikation seiner Sicht auf den Untersuchungsgegenstand (vgl. Witzel 1982; Witzel 1989; Witzel 2000). Der Leitfaden dient so als Instrument, „(...) die Sicht des Interviewpartners zu einem bestimmten Themenbereich möglichst unverzerrt zu erheben. Dafür muss ihm Gelegenheit gegeben werden, die aus seiner Perspektive wichtigen Punkte anzusprechen und zu erläutern. Konsequenz daraus ist, dass ein qualitatives Interview keinen umfangreichen Fragenkatalog enthält, sondern einen groben ‚Leitfaden‘ mit ca. 3 bis 6 offenen Leitfragen (vgl. z.B. Flick 2002, 143ff.; Wittkowski 1994, 26ff.), zu denen der Interviewpartner das aus seiner Sicht Wichtige antworten kann.“ (König 2005, 91)

Entsprechend diesem Grundsatz wurde zunächst ein Interviewleitfaden für Väter in Elternzeit konzipiert, der in einem Probeinterview mit einem Vater getestet, anschließend modifiziert und um mögliche Nachfragekategorien ergänzt wurde.

Fragen zu demographischen Daten und Rahmenbedingungen zur Erwerbsarbeit der Väter wurden dabei ausgespart und vorab in einem Kurzfragebogen (vgl. 4.4.1) telefonisch abgefragt, um das eigentliche Interview möglichst offen für die themenbezogenen Sichtweisen der Interviewpartner zu halten.

Die Impulsfragen orientieren sich am zeitlichen Ablauf des Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses der Elternzeit:

- Vorgeschichte und Entscheidung für die Elternzeit („Erzählen Sie mir doch bitte, möglichst von Anfang an, wie es zu der Entscheidung gekommen ist, dass Sie Elternzeit wahrgenommen haben?“),
- Ankündigung und Planung Elternzeit im Betrieb („Nach ihrer Entscheidung, Elternzeit wahrzunehmen, wie ist das dann in Ihrem Unternehmen gelaufen?“),
- Eintritt der Elternzeit („Wie war das dann, mit dem Eintritt der Elternzeit?“),
- Zeit nach der Elternzeit („Wenn Sie jetzt an die Zeit nach der Elternzeit denken, wie ist dieser Übergang gelaufen, bzw. wie stellen Sie sich vor, dass er laufen wird?“),

Die Nachfragekategorien orientieren sich v.a. an bisherigen Forschungsergebnissen zur Wahrnehmung von Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub durch Väter. Sowohl in älteren Studien (vgl. Vaskovics und Rost 1999; Peinelt-Jordan 2001), als auch in solchen neueren Datums (vgl. Döge und Behnke 2005; Prognos AG 2005; Dittmann u.a. 2009; Pfahl u.a. 2009) erscheinen

- die Motive für die Elternzeit (familiäre Vereinbarkeitssituation, individuelle Einstellungen und Präferenzen bzgl. Mutter- und Vatersein etc.),
- die Einflüsse und Voraussetzungen für die Entscheidung zur Elternzeit (finanzielle Situation, Verteilung der Erwerbsarbeit Mann und Frau, gesetzliche Rahmenbedingungen, Unternehmensgröße und wirtschaftliche Situation, berufliche Qualifizierung etc.),
- die Vorbereitung auf die Elternzeit (Kenntnis gesetzlicher Rahmenbedingungen, Entwicklung von Strategien zur Ankündigung und Umsetzung der Elternzeit etc.),
- die Reaktionen auf die Elternzeit (innerbetrieblich, privates Umfeld, Freunde und Verwandte etc.) und
- die Veränderungen durch die Elternzeit (familiäre Aufgabenverteilungen und Beziehungskonstellationen, erwerbsarbeitsbezogene Veränderungen, Kontakte zum Arbeitgeber in der Elternzeit etc.)

als zentrale Bereiche in der Erforschung und Beschreibung der Elternzeit von Vätern, auf deren Basis die Impulsfragen der Erhebungssituation ergänzt wurden.

Die Interviewleitfäden wurden für die Gespräche mit den unterschiedlichen Beteiligten eines Falles (Vater, Partnerin, Arbeitgebervertreter) entsprechend modifiziert.

#### 4.5.5 Durchführung der Interviews

Interviews sind soziale Situationen, die durch einen bestimmten „Rahmen“ geprägt sind. Als Rahmen gelten nach Goffmann (1977) Definitionen einer Situation, die durch soziale Regeln bestimmt sind und den Beteiligten unterschiedliche Rollen zuweisen. Für die Situation des Interviews bedeutet dies, dass es eine Person gibt, die das Recht hat Fragen zu stellen und nachzufragen – der Interviewer – und dass es eine Person gibt, die bereit ist, auf diese Fragen zu antworten – der Interviewpartner (vgl. König 2005, 96). Entsprechend dieser Rollenaufteilung muss die Interviewsituation als solche klar definiert sein, um das Interview nicht zu einer Diskussion werden zu lassen und dem Interviewpartner so ausreichend Raum und die nötige Sicherheit zu geben, seine Sicht der Dinge zu explizieren.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wurden die Interviews in Anlehnung an Witzel (1989 und 1982) und König (2005) strukturiert und in ihrer Durchführung in Orientierungs-, Erhebungs- und Abschlussphasen gegliedert.

##### a. Orientierungsphase

Die Orientierungsphase dient der Klärung des Sinns und Zwecks des Interviews, des Interviewrahmens bzw. des Settings und der Verwendung der Daten. Sie beginnt bereits mit der ersten Kontaktaufnahme zu den Interviewpartnern, wie sie unter 4.5.3 beschrieben wurde. In einem Kurzfragebogen (vgl. Witzel 2000, § 7 und Friebertshäuser 2003, 380) wurden bereits bei der telefonischen Kontaktaufnahme der Sinn und Zweck des Interviews beschrieben und erste demographische Daten der Interviewpartner erfasst.

Ihre Fortsetzung fand die Orientierungsphase im direkten Kontakt und der Eröffnung der Interviewsituation. Ziel der Anfangssituation ist es, eine positive, vertrauensvolle Beziehung zwischen Interviewer und Interviewtem aufzubauen, das Interesse an der Sicht des Interviewten deutlich hervorzuheben und eine Art „Kontrakt“ (König 2005, 96) zu schließen, nach dem der Interviewer Fragen stellen darf und der Interviewpartner sich darauf einlässt, diese zu beantworten.

Als Faktoren, die im Interview eine Orientierung auf der Beziehungsebene (ebd., 97f.) ermöglichen, gelten

- die eigene Einstellung des Interviewers, den Interviewpartner als Experten für seine subjektive Sicht auf den Untersuchungsgegenstand ernst und wichtig zu nehmen;
- die Art der Vorabinformation, die die Wertschätzung für den Interviewpartner bereits in Vorgesprächen und bei der Einladung zum Interview ausdrücken soll;
- das äußere Umfeld bzw. das Setting, das durch eine ruhige, störungsfreie Atmosphäre Wichtigkeit und Interesse signalisieren sollte;

- das nonverbale Verhalten des Interviewers, das positiv zugewandt sein sollte und durch Blickkontakte und nonverbale Bestätigungen wie Nicken die Bereitschaft des Gegenübers sich mitzuteilen bestärken sollte. Dabei ist eine angemessene körperliche Distanz zu wahren, die weder distanziert noch beengend wirkt;
- die Warming-up-Phase, die dazu dient, über Alltagsthemen ein offenes Gespräch zu beginnen, um dem Interviewten Zeit zu geben, sich auf die Interviewsituation einzustellen.

Auch die Orientierung der Interviewpartner auf der Inhaltsebene beginnt mit der Kontaktaufnahme und setzt sich mit Beginn der Interviewsituation fort. Sie beinhaltet die Information über das Untersuchungsziel und den Verwendungszweck des Interviews, Informationen über die Person und Funktion des Interviewenden, über Datenschutzaspekte und die Anonymisierung der erhobenen Daten und gibt dem Interviewten Gelegenheit, weitere eigenen Fragen zu den Rahmenbedingungen des Interviews zu stellen.

„(...) die Orientierungsphase muss mit einem gemeinsamen Kontrakt abschließen darüber,

- dass der Interviewer Fragen zu diesem Themenbereich stellen darf,
- dass der Interviewpartner bereit ist, diese Fragen zu beantworten,
- dass ggf. das Interview auf Tonband aufgezeichnet wird.

Entscheidend ist, dass die Zustimmung des Interview-Partners explizit erfolgt. (...) Bedenken des Interview-Partners müssen bearbeitet werden: Was kann getan werden, um diese Bedenken zu beseitigen?“ (König 2005, 99)

### **b. Erhebungsphase – Sondierungs- und Explikationstechniken**

Ziel der Erhebungsphase ist es, die subjektive Sicht des Interviewpartners zum jeweiligen Themenbereich zu erfassen. Die Leitfragen und Nachfragekategorien des Interviewleitfadens dienen dabei als Strukturierungshilfe. Sie bilden einen lockeren Rahmen, „(...) ohne dass der Interviewer sich beim Ablauf sklavisch an dieses Schema halten oder dass er die Fragen wörtlich ablesen muss.“ (ebd., 100) So kann der Interviewpartner seine subjektive Sicht zur Leitfrage frei darstellen. Der Interviewer bestätigt und ermutigt ihn dabei zur Explikation durch „passives Zuhören“ und „Aufmerksamkeitsreaktionen“ (Gordon 1979, 62ff.; König 2005, 100.).

Dem Fremdheitsgrundsatz folgend, kann der Interviewer nicht davon ausgehen, dass ihm die Wirklichkeit des Interviewpartners direkt verständlich ist (vgl. 4.4.2). Um diese zu erschließen nutzt das PZI nach Witzel (1982) über erzählgenerierende Impulsfragen (vgl. 4.5.4) allgemeine Sondierungen wie die Frage nach Erfahrungsbeispielen als eine Kombination aus material- und verständnisgenerierenden Fragen, um einzelne „(...) Sachverhalte und Zusammenhänge, die in den Alltags-selbstverständlichkeiten verborgen liegen, an die man sich aus verschiedenen

Gründen nicht erinnert oder die ganz einfach ein Moment der Vielfalt von angesprochenen Problemfeldern betreffen, mit dem sich der Interviewer glaubt näher beschäftigen zu müssen.“ (Witzel 1982, 98) Genuin verständnisgenerierende Funktion haben im PZI dagegen spezifische Sondierungen. Sie kommen zum Einsatz, wenn es darum geht, „(...) Erzählsequenzen, Darstellungsvarianten und stereotype Wendungen nachvollziehen zu können und ihren Zusammenhang mit verschiedenen Detailäußerungen, die ihrerseits häufig zu klären sind, einer Vorinterpretation zuzuführen“ (ebd., 100). Witzel (1982) beschreibt hierzu Techniken wie Zurückspiegelung (als „Interpretationsangebot“ des Gesagten durch den Interviewer), Verständnisfragen und Konfrontationen, die den Interviewten zwingen, seine Explikationen zu präzisieren bzw. seine Konstruktion der Realitätsdarstellungen offenzulegen (vgl. ebd., 100ff.).

Als kontrollierte und vergleichende Herangehensweise an den Untersuchungsgegenstand zielt das PZI darauf ab, alle interessierenden Problembereiche leitfadengestützt zu erheben. Geben Interviewpartner trotz des Einsatzes der beschriebenen vielfältigen Kommunikationsstrategien keine erschöpfende Auskunft über die im Leitfaden als relevant erachteten Problembereiche, verwendet Witzel (1982, 106) ad-hoc-Fragen, die diesen Bereich konkret benennen und damit seine Relevanz in der subjektiven Sicht des Interviewpartners überprüfen.

Um Auslassungen, Verzerrungen oder das bewusste oder unbewusste Zurückhalten von Informationen verhindern oder auch korrigieren zu können, und die bereits im Interviewverlauf stattfindende Vorinterpretation des Gesagten mit dem Interviewten abzugleichen, wurden je nach Interviewsituation in sinnvoller Ergänzung zu den im PZI vorgesehenen allgemeinen und spezifischen Sondierungen bzw. Ad-Hoc-Fragen Explikationstechniken des Konstruktinterviews (2005, 100ff.) eingesetzt:

- Explikation durch Fokussierung konkreter Situationen: Unbekannte oder missverständliche Begriffe und Situationen werden anhand von Beispielen erklärt. Beispiel: „Können Sie eine konkrete Situation schildern, in der ...?“
- Explikation durch Erfragen „verdeckter Informationen“: Dieses Verfahren dient dazu, Informationen aufzudecken, die vom Interviewpartner zwar mitgedacht und erinnert, aber nicht ausgesprochen werden. Hierzu dienen u.a. Fragen nach Beispielen für Aussagen: „Was heißt das für Sie?“ „In welchen Situationen ist das so?“ oder auch eine Frage nach Ausnahmen: „In welchen Situationen ist das nicht so?“
- Explikation durch Strukturierung: „Konstrukte stehen grundsätzlich nicht isoliert für sich, sondern bilden gleichsam so etwas wie ein System: Verschiedene Konstrukte gehören zusammen, es gibt so etwas wie übergeordnete Konstrukte, es gibt Konstrukte, die sich ausschließen und solche, die neben-

einander stehen. Explikation heißt in diesem Fall, die Beziehung zwischen verschiedenen Konstrukten nachfragen:“ (ebd., 101) Welche gehören zusammen? Welche stehen in Hierarchie? Welche stehen nebeneinander? Sie gilt es zu benennen, zu differenzieren und ggf. zusammenfassen.

- Explikation sozialer Regeln: Soziales Handeln – und damit auch die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter – ist durch soziale Regeln geprägt. Entsprechend kann das Handeln in sozialen Systemen nur dann adäquat erfasst und verstanden werden, wenn es gelingt, die dem Handeln zu Grunde liegenden sozialen Regeln zu erfassen. In den Gesprächsverlauf der Interviews wurden daher zur Diagnose und Explikation sozialer Regeln Fragen integriert, die es ermöglichten, die jeweilige subjektive Vorstellung von geltenden Regeln in den Systemen Familie und Beruf zu erfassen. Diese beinhalteten (vgl. König und Volmer 2000, 187ff.) Fragen nach
  - offiziellen Regeln (z.B. bzgl. Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf),
  - ungeschriebenen Regeln (z.B. bzgl. der Form der Ankündigung der Elternzeit, freier oder verhaltener Kommunikation mit Vorgesetzten),
  - Regelmäßigkeiten (z.B. bzgl. Erreichbarkeit außerhalb von Arbeitszeiten, Reaktionen auf die Ankündigung der Elternzeit)
  - Sanktionen (z.B. bzgl. befürchteter oder tatsächlich erlebter Sanktionen durch die Wahrnehmung von Elternzeit)
  - Regeln in Bezug auf andere Personen (z.B. bzgl. anderer Väter, die im Unternehmen bereits in Elternzeit gegangen sind; Einschätzungen zu Übertragbarkeit des eigenen Erlebens auf andere Personen)
- Um die Vermutungen der Interviewpartner zu den Sichtweisen der anderen am Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess der Elternzeit der Väter Beteiligten zu erfragen, wurden zudem gezielt die unter 4.4.3 beschriebenen zirkulären Fragen eingesetzt.

Die Erhebungsphase, das eigentliche Interview „(...) ist somit durch Leitfragen und Nachfragekategorien, durch freie Erzählphasen und gezieltes Nachfragen bestimmt. Daraus ergibt sich für den Gesamtverlauf so etwas wie das Bild einer Matrix: Es werden verschiedene nebeneinander stehende Bereiche angesprochen, wobei dann innerhalb dieser Bereiche jeweils ‚in die Tiefe‘ nachzufragen ist. (...) Die Erhebungsphase (zumindest die zu einer Leitfrage) ist abgeschlossen, wenn die Matrix ausgefüllt ist, d.h. wenn sowohl in die Breite als auch in die Tiefe keine neuen Informationen erfragt werden können.“ (König 2005, 102f.)

### c. Abschlussphase und Postskriptum

Nach der Hauptphase der Erhebung der Daten gilt es, das Gespräch zu einem Abschluss zu bringen und dem Interviewpartner noch einmal Raum zu geben, seine Aussagen evtl. zu ergänzen oder evtl. für ihn entstandene Fragen zu klären, Vereinbarungen bzw. Kontrakte über seine weitere Information zur Untersuchung bzw. zu den Ergebnissen des Interviews zu treffen und dem Interviewpartner für seine Zeit und Informationsbereitschaft zu danken (vgl. ebd., 103).

Nach dem Abschluss des Interviews wurde zu jedem Gespräch ein kurzes Protokoll als „Postskriptum“ (Witzel 1982, 91) angefertigt, in dem die Eindrücke, Einschätzungen, Ahnungen und Erinnerungen an die Situation des Interviews, an die nonverbalen Elemente des Geschehens zeitnah festgehalten wurden, um sie in die weitere Auswertung der Interviews einfließen lassen zu können.

### d. Einzel-, Paar-, Telefon- und Gruppeninterviews

Ursprünglich war die Erhebungsphase so konzeptioniert, dass alle Interviews in Form von Face-to-Face-Einzelinterviews geführt werden sollten. Dieses Vorgehen erwies sich jedoch im Verlauf der Datenerhebung als nicht stringent durchhaltbar, da die jeweiligen Fallkonstellationen eine flexiblere Gestaltung erforderten, so dass sich mit der Orientierung am Einzelfall auch die Interviewsettings änderten. Damit wurden die Interviews nicht alle unter den gleichen Rahmenbedingungen und in vergleichbarer personeller Konstellation geführt, was zum einen der Besonderheit der Einzelfälle, zum anderen dem beschriebenen Wechsel vom Einzel- zum Paarinterview geschuldet ist. Der praktische Verlauf der Untersuchung folgt damit den Grundannahmen qualitativer Sozialforschung, zu denen Offenheit, Prozesshaftigkeit und Flexibilität gegenüber den Untersuchungspersonen, den Untersuchungssituationen, den Untersuchungsmethoden und dem Forschungsverlauf als ganzem zählen (Lamnek 2005, 20ff.).

„Die empirische Forschung muss im gesamten Forschungsprozess flexibel auf die Situation und die Relation zwischen Forscher und Beforschten (auch im Instrumentarium) reagieren, sich an veränderte Bedingungen und Konstellationen anpassen.“ (ebd., 27)

Der Erkenntnisgewinn, der sich durch diese unterschiedlichen Konstellationen ergab war jedoch so hoch, dass die methodischen Unterschiedlichkeiten, die der Gegenstandsorientierung des PZI (vgl. 4.4.1) folgen, in Kauf genommen und bei der Auswertung berücksichtigt wurden, um dem Forschungsgegenstand angemessen gerecht zu werden.

#### *Vom Einzel- zum Paarinterview*

In den Interviews mit Herrn und Frau A., dem Elternpaar des ersten Falles, zeigte sich in den getrennten Interviews einerseits ein Befremden über diese für die Paare künstlich wirkende Trennung der Gespräche. Andererseits ergaben sich Inter-

viewsituationen, in denen das Paar sich gerne miteinander beraten hätte, da er oder sie an bestimmte Details keine klare Erinnerung hatte.

Vor diesem Hintergrund sprachen einerseits die Naturaszilität der Erhebungssituation und die Stringenz der erhobenen Daten dafür, die Interviews mit Vätern und ihren Partnerinnen gemeinsam als Paarinterviews zu führen. Andererseits ermöglichten die Paarinterviews auch, nicht nur Inhalte im Hinblick auf die Fragestellung zu erheben, sondern auch den Umgang der Paare miteinander in der Interviewsituation zu erleben und so innerhalb ihrer Schilderungen auch Einblick in ihre Aushandlungs- und Kommunikationsgepflogenheiten nehmen zu können. Behnke und Meuser (2002; 2006; 2010) beschreiben hierzu biografische Paarinterviews als Mischung aus narrativem Interview und Gruppendiskussion, die es erlauben, Normen und Werte der Paare bezüglich ihrer Vorstellungen von Vaterschaft ebenso zu erfassen wie alltägliche Abläufe in der Familie und Einigungen und Divergenzen bezüglich der Schilderung der gelebten Vaterschaft. Dadurch erlauben sie den habituellen Vergleich der Partner bzgl. ihrer Identifikation bzw. Abgrenzung in ihren Vorstellungen von Vaterschaft und Mutterschaft und lassen Rückschlüsse auf die paarspezifische Aushandlung und Umsetzung der Elternzeit für Väter zu. In ihren Untersuchungen zu Doppelkarrierepaaren in Form von biografischen Paarinterviews benennen Behnke und Meuser (2002) nach Burkart u.a. (1989) drei Erkenntnispotenziale des Paarinterviews:

- „1. Im Paar-Interview werden gegenseitige Ergänzungen, Korrekturen usw. möglich. Das ist besonders dann von Wichtigkeit, wenn es darum geht, zum Beispiel die gemeinsame Vergangenheit des Paares möglichst detailliert zu erfassen.
2. Die gemeinsame Wirklichkeits-Konstruktion, Handlungs-Abstimmung, Entscheidungsfindung usw. könnte thematisiert und konflikthaft reproduziert werden.
3. Die Beziehungsdynamik könnte beobachtet werden.“ (ebd., 73 zit. nach Behnke und Meuser 2002, 23)

Zwar ist der habituelle Vergleich der Väter und ihrer Partnerin nicht primäres Anliegen dieser Untersuchung. In den Interviews auftretende Konflikte in der Schilderung des jeweiligen Erlebens von Vätern und ihren Partnerinnen wurden jedoch in die inhaltsanalytische Auswertung des Materials und deren Interpretation dort integriert, wo sie geeignet waren, die Darstellung der familialen und betrieblichen Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit der Väter zu präzisieren.

Die Interviews mit den Vätern und ihren Partnerinnen, unabhängig davon ob Einzelinterviews oder Paarinterviews, fanden in der häuslichen Umgebung der Familien statt, um die Erhebungssituation möglichst vertraut und entspannt zu gestalten.

### *Vom Face-to-Face- zum Telefoninterview*

Eine weitere Veränderung der Interviewmethodik ergab sich dadurch, dass die Personalverantwortlichen der Fälle 1 (Herr A.) und 4 (Herr D.) nicht Willens oder in der Lage waren, sich auf Termine für face-to-face-Interviews einzulassen. Zwar



hatten sie bereits vor der Durchführung der Interviews mit den Vätern und ihren Partnerinnen grundsätzlich einem Interview zugestimmt, standen anschließend jedoch nur für Telefoninterviews zur Verfügung.

Alle Unternehmensvertreter erhielten vor den Interviews auf ihren Wunsch hin den Interviewleitfaden, da sie sich auf das Gespräch vorbereiten und gegebenenfalls Informationen, über die sie nicht verfügten, an anderen betrieblichen Stellen einholen wollten.

Die Telefoninterviews wurden an diesem Leitfaden orientiert geführt, waren jedoch mit jeweils zirka 30 Minuten Dauer im Gegensatz zu den Face-to-Face-Interviews deutlich kürzer und formaler. Der anonymere Rahmen des Telefoninterviews ging damit zu Lasten der Explikationsfreudigkeit der Interviewten.

Technisch wurden die Gespräche mittels Internettelefonie geführt und konnten so problemlos aufgezeichnet und ebenso wie die anderen Interviews vollständig transkribiert werden.

#### *Vom Einzel- zum Gruppeninterview*

Im Fall 3 (Herr C.) war mit Beginn des betrieblichen Interviews eine Praktikantin der Firma anwesend, die sich im Interview gelegentlich äußerte. Zudem ergab sich im Gesprächsverlauf die Gelegenheit, nicht nur den personalverantwortlichen Mitarbeiter, sondern auch Herrn C.'s direkten Vorgesetzten zum Gespräch hinzuzuziehen. Diese Ergänzung war insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Sichtweisen von Personalabteilung und Abteilungsleitung bzw. direktem Vorgesetzten auf Herrn C.'s Elternzeit sehr aufschlussreich.

## **4.6 Auswertung der Interviews**

Die Auswertung des erhobenen Datenmaterials erfolgte nach Mayrings strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2003), ergänzt durch Empfehlungen zur Auswertung von Konstruktinterviews nach König (2005). Nach der Auswahl des Auswertungsverfahrens erfolgte die Festlegung der Strukturierungsdimensionen und Generierung des Kategoriensystems, dessen Ergebnis eine tabellarische Darstellung des Kategoriensystems und des Kodierleitfadens darstellt. Die inhaltsanalytische Auswertung selbst erfolgte mit der Software MAXQDA.

### **4.6.1 Qualitative Inhaltsanalyse**

Die kommunikationswissenschaftlichen Grundlagen qualitativer Inhaltsanalyse gründen in einer quantitativ orientierten Inhaltsanalyse von Massenmedien in den 20er und 30er Jahren des 20. Jahrhunderts in den USA, mit der deren gesellschaftlicher Einfluss analysiert werden sollte. Dieser Analyseansatz zog jedoch bald auch Forderungen nach einer qualitativen Inhaltsanalyse nach sich. Die Kritik am allein quantitativen Vorgehen fast Mayring (2002, 114) v.a. in der mangelnden Berücksichtigung des Kontextes von Textbestandteilen, latenter Sinnstrukturen der Inhalte,

markanter Einzelfälle und dessen, was im Text nicht vorkommt, zusammen. Auf dieser Kritik aufbauend ermittelt die qualitative Inhaltsanalyse durch eine schrittweise, systematische und methodisch kontrollierte Auswertung und Analyse des Datenmaterials die inhaltliche Bedeutung von Aussagen, ohne das Material auf quantifizierbare Inhalte zu reduzieren.

Mayring (2003) unterscheidet drei Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse:

- Die Zusammenfassung zielt auf eine Reduktion und Abstraktionen des Textmaterials unter Beibehaltung seiner wesentlichen Inhalte.
- Ziel der Explikation ist es, zu einzelnen, fraglichen Bestandteilen des Materials weitere Daten heranzutragen, um das Verständnis zu erweitern und eine umfassende Erklärung und Ausdeutung des Materials zu ermöglichen.
- Die Strukturierung ermöglicht, aus dem Textmaterial unter bestimmten, vorab festgelegten Ordnungskriterien bestimmte Aspekte herauszufiltern und so einen Querschnitt durch das gesamte Material zu legen, der bestimmte Kriterien fokussiert.

Die Vorteile der Inhaltsanalyse bilden ihre kommunikationswissenschaftliche Verankerung, in der „das Material (...) immer in seinem Kommunikationszusammenhang verstanden [wird]“ (ebd., 42), das konsequent systematische und regelgeleitete Vorgehen, die Konkretisierung der Analyse in einem Kategoriensystem als zentralem Instrument und die Ausrichtung an Gütekriterien qualitativer Forschung, wodurch die Analyse einer intersubjektiven Überprüfbarkeit zugänglich wird.

Für die Exploration des bisher weitgehend unerforschten Gebietes der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter vor dem Hintergrund der Einführung des Elterngeldes wurde die Strukturierung, als „wohl zentralste inhaltsanalytische Technik“ (ebd., 82) gewählt. Sie ermöglicht es, grundsätzliche, aus der Fragestellung abgeleitete und theoretisch begründete Strukturierungsdimensionen an das Material heranzutragen.

„Ziel der [strukturierenden] Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herausfiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen.“  
(Mayring 1989, 194)

Auf der Basis dieses von Mayring entwickelten Modells (vgl. Abbildung 4) wird der Analyseverlauf im Folgenden nachgezeichnet.

Für die inhaltsanalytische Auswertung wurden die auf digitale Datenträger aufgezeichneten Interviews zunächst vollständig transkribiert, um nicht der Gefahr zu erliegen, relevante Daten zu übersehen bzw. zu überhören. Dabei wurde auf ein aufwendiges Notationsverfahren verzichtet und parasprachliche Elemente wie Mimik, Gestik, Stocken oder Räuspern im Redefluss nur dann in der Transkription vermerkt, wenn sie für das Verständnis der verbalen Daten relevant erschienen. In den Transkripten wurden v.a. längere Sprechpausen, Störungen durch Einflüsse

von außen, Unterbrechungen der Aufzeichnungen auf Wunsch der Interviewpartner und Besonderheiten in Stimme und Tonfall, die z.B. ironische Äußerungen und Situationskomik deutlich machen, hervorgehoben. Während der Interviews wurden Notizen nur im Hinblick auf wichtige Einzelheiten und weitere Explikationsbedarfe gemacht, um möglichst durchgehend mit ganzer Aufmerksamkeit beim laufenden Gespräch zu sein.

Eine separate Festlegung relevanter Auswertungseinheiten, wie von Mayring (2003, 84) vorgeschlagen, wurde nicht vorgenommen, da alle Interviews vollständig transkribiert, die Auswertung mit MAXQDA vorgenommen wurde (vgl. 4.6.4) und das Programm nach der vollständigen ersten Sichtung des Materials eine parallele Bestimmung der Auswertungseinheiten, deren Paraphrasierung und Codierung erlaubte.

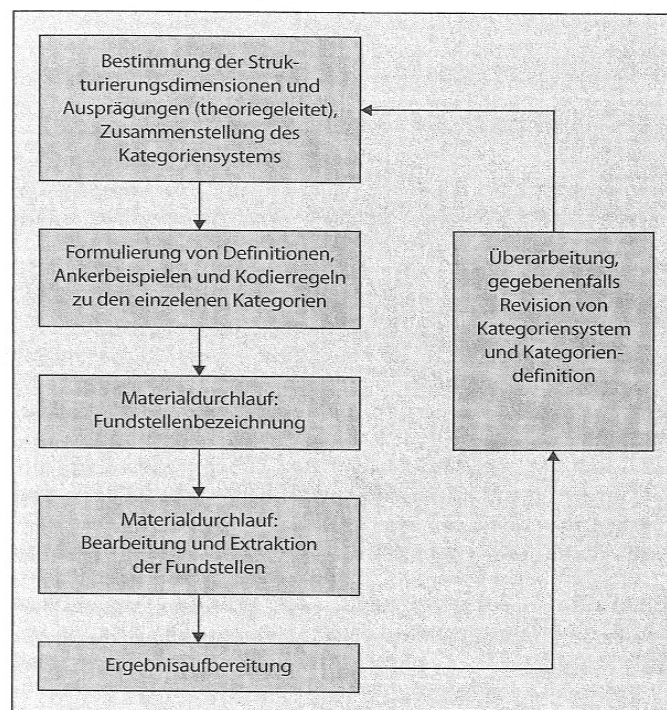


Abbildung 4: Ablaufmodell strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2002, 120)

#### 4.6.2 Festlegung der Strukturierungsdimensionen und Generierung des Kategoriensystems

Mayring (1989, 198 und 2003, 85) formuliert vier Gesichtspunkte, unter denen eine Strukturierung der inhaltsanalytischen Auswertung denkbar ist: die formale Strukturierung, die inhaltliche Strukturierung, typisierende Strukturierung und die skalierende Strukturierung. Da es bei der Exploration des Untersuchungsgegenstandes v.a. darum geht, einen inhaltlichen Querschnitt durch das Material zu erreichen, lag der Schwerpunkt der Auswertung auf der inhaltlichen Strukturierung.

„Ziel inhaltlicher Strukturierung ist es, bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden sollen, wird durch theoriegeleitet entwickelte Kategorien und (sofern notwendig) Unterkategorien bezeichnet.“ (Mayring 2003, 89)

Das Kategoriensystem (vgl. 4.6.3) stellt dabei das zentrale Instrument der qualitativen Inhaltsanalyse dar. Es ermöglicht das Nachvollziehen der Analyse für Außenstehende und damit die Intersubjektivität des Vorgehens in der Analyse der Daten (vgl. ebd., 43).

Die Auswertung des Interviewmaterials erfolgte in einem Wechsel von deduktiver zu induktiver Auswertung. Hierzu wurden zunächst Hauptkategorien anhand der Interviewleitfragen und deren Nachfragekategorien (vgl. 4.5.4) entwickelt und in einer ersten deduktiven Auswertungsphase in Form von Hauptkategorien an das Interviewmaterial des ersten Falles (drei Interviews) herangetragen.

Vor dem Hintergrund dieser Hauptkategorien wurden zunächst die Interviews des ersten Falls (Herr A.) ausgewertet und anhand des Datenmaterials schrittweise induktiv Kategorien aus dem Material heraus gebildet, die entweder per Subsumption den alten Kategorien zugeordnet wurden oder zur Bildung neuer Kategorien bzw. Unterkategorien führten.

Dieses Verfahren wurde bei der Auswertung der weiteren drei Fälle beibehalten, so dass sich das Kategoriensystem während des gesamten Materialdurchgangs veränderte, und in der induktiven Auswertung nahe am Text und damit an den Aussagen der Interviewten immer wieder Kategorien neu gebildet oder zusammengefasst wurden.

So entstand ein Kategoriensystem, das durch theoriegeleitete Vorstrukturierung und induktive Erweiterung und Veränderung zwei unterschiedlichen Zielen gerecht wird, indem es zum einen eine klare Struktur schafft, „die sich in der Regel nicht unmittelbar aus den Interviews ergibt“ (König 2005, 105) und die zum anderen möglichst nah an der Lebenswelt der Adressaten bleibt und ihnen nicht von außen übergestülpt werden darf.

### **4.6.3 Kategoriensystem und Kodierleitfaden**

Kernstück der strukturierenden Inhaltsanalyse ist die genaue Beschreibung der Kategorien durch Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln (Mayring 2003, 96). Das anhand der Forschungsfrage (4.2), der im theoretischen Rahmen (3) umrissenen Begrifflichkeiten und der Interviewleitfäden (4.5.4) deduktiv an das Material herangetragene und aus ihm heraus induktiv entwickelte Kategoriensystem umfasst zwölf Hauptkategorien mit jeweils einer Unterkategorieebene und ist in Tabelle 1 ab Seite 81 dargestellt (vgl. auch 6). Jede dieser Kategorien wurde eindeutig definiert, mit Ankerbeispielen versehen und nur in den Fällen mit Kodierregeln versehen, in denen eine eindeutige Zuordnung einer Aussage zu einer Kategorie schwierig war.

#### 4.6.4 Inhaltsanalytische Auswertung mit MAXQDA

Zur inhaltsanalytischen Auswertung wurden die Interviewtranskripte in das Programm MAXQDA importiert. Innerhalb des Programms wurde ein Codesystem aus Hauptkategorien auf Basis des Interviewleitfadens angelegt. In der Durchsicht der Interviews wurden dann relevante Auswertungssequenzen ausgewählt, die zunächst in Form eines Textmemos mit einer Paraphrase versehen wurden. Diese Sequenzen wurden entweder einer der bestehenden Kategorien zugeordnet oder dienten als Basis zur Formulierung einer neuen Unterkategorie. Die Paraphrasierung gibt die Aussagen der Interviewpartner in allgemeinen Worten wieder, um den Informationsgehalt der Äußerungen zu einem Thema zusammenfassen zu können. Je nach Klarheit der Äußerungen gestalteten sich die Paraphrasen zusammenfassend oder detaillierter. Die direkte Verknüpfung mit dem tatsächlichen Wortlaut des Interviews in MAXQDA und mehrmaliges Lesen der Transkripte verhinderte, dass durch die Reduktion der Komplexität der Aussagen wichtige Aspekte verloren gingen, und sicherte den Zugriff auf prägnante Zitate der Interviewpartner.

Die Kategorien wurden mit prägnanten Überschriften, Codedefinitionen und für sie typischen „Ankerbeispielen“ in Form von „Codememos“ versehen. Nicht eindeutig zuzuordnende Sequenzen wurden soweit möglich zunächst der jeweils spezielleren Kategorie zugeordnet (vgl. Mayring 2003, 76ff.).

Um die Kategorien möglichst nah an den Aussagen der Interviewpartner zu entwickeln, wurden von einzelnen Aussagen ausgehend diejenigen zusammengefasst, die dasselbe Thema ansprechen (König 2005, 107). Eine erste Orientierung bot hierbei wiederum die Struktur des Interviewleitfadens, wobei beachtet wurde, dass Aussagen zum selben Thema häufig auch an anderen Stellen des Interviews auftauchen. So wurde das Kategoriensystem letztlich über die Aussagen der Interviewpartner und nicht über die Leitfragen definiert.

#### 4.7 Überprüfung und Bildung von Typen

In der empirischen Soziologie und Sozialforschung hat der Begriff des „Typus“ von Anfang an zentrale Bedeutung. Mit dem „Idealtypus“ verfolgt Weber (1985) das Ziel, „bestimmte Beziehungen und Vorgänge des historischen Lebens zu einem in sich widerspruchsfreien Kosmos *gedachter* Zusammenhänge“ (ebd., 190) als „Gedankenbild“ zu vereinigen. So versteht Weber den Idealtypus als „Konstruktion“, als „*Utopie* an sich, die durch *gedankliche* Steigerung bestimmter Elemente der Wirklichkeit gewonnen ist“ (ebd.) und deren Wert einerseits ein begriffsbildender, heuristisch-beschreibender ist, andererseits ein die Urteilsfähigkeit schulender und zur wissenschaftlichen Hypothesenbildung anregender.

Damit wird mit Typologien das Ziel verfolgt, komplexe Sinnzusammenhänge und soziale Realitäten abzubilden und zu erklären. Eine Typologie ist dabei immer das „Ergebnis eines Gruppierungsprozesses, bei dem ein Objektbereich anhand eines

oder mehrerer Merkmale in Gruppen bzw. Typen eingeteilt wird, (...) so dass sich die Elemente innerhalb eines Typus möglichst ähnlich sind (*interne Homogenität* auf der ‚Ebene des Typus‘) und sich die Typen voneinander möglichst stark unterscheiden (*externe Heterogenität* auf der ‚Ebene der Typologie‘)“ (Kelle und Kluge 2010, 85, Hervorh. i. Original). Ziel und Ergebnis eines solchen Vorgehens ist eine Reduktion von Komplexität: Eine komplexe soziale Realität soll auf wenige Gruppen und Begriffe reduziert werden. So wird der Idealtypus bei (Weber 1985, 191) zu einem verdichteten, „begrifflichen reinen Gedankenbild“, das so nirgends in der Wirklichkeit empirisch auffindbar ist, das jedoch eine Folie bildet, an der gemessen und überprüft werden kann, wie weit die soziale Wirklichkeit des Einzelfalls ihr entspricht. Der Idealtypus ist damit nicht die „eigentliche“ Wirklichkeit, sondern hat die Bedeutung eines „idealen Grenzbegriffs“, der keinen Selbstzweck hat, sondern dazu dient, soziale Wirklichkeit und ihre bedeutsamen Bestandteile analytisch trennscharf erfassen zu können (ebd., 194).

Das primäre Ziel dieser Untersuchung ist nicht die Formulierung einer neuen, in sich abgeschlossenen Typologie zur Umsetzung von Elternzeit durch Väter. Vielmehr geht es darum, über die einzelfallbezogene Exploration und Beschreibung der Umsetzung von Elternzeit durch Väter unter den Maßgaben des zum 01.01.2007 novellierten BEEG hinaus, bisherige Typologien zu männlicher Identität und Verhalten und zu Mustern der Nutzung von Elterngeld durch Väter als Vergleichsdimensionen an die Einzelfälle heranzutragen, ihre Anwendbarkeit und Geltung für die Einzelfälle zu prüfen und im Hinblick auf das strategische Ziel der jeweiligen Elternzeit das für ihre Umsetzung Typische in Form einer Elternzeitstrategie zu formulieren.

Die zentrale Frage hierbei lautet: Sind die bisherigen personenbezogenen Typologien in der Lage, die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern hinreichend zu erklären, oder greift die Reduktion auf Typen und Muster von Männern bzw. Vätern zu kurz und muss durch eine Typisierung nach Strategien ersetzt bzw. ergänzt werden? Eine theoretisch gesättigte Typologie im Sinne von Webers „Idealtypus“ ist hiermit v.a. vor dem Hintergrund der Anzahl von vier Fällen weder beabsichtigt noch zu erwarten, wohl aber ein theoretisch und empirisch fundierter Anstoß, die aufgezeigten Wege der hier als „Realtypen“ gebildeten Strategietypen zur Umsetzung von Elternzeit durch Väter in einem breiter angelegten Forschungsrahmen fortzuführen.

Der Prozess der Typenbildung erfolgt in Anlehnung an Kelle und Kluge (2010, 91ff.) in vier Teilschritten, der Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen, der Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten, der Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und der Charakterisierung der gebildeten Typen. Die beiden letzten Schritte werden im hier beschriebenen Vorgehen zusammengefasst.

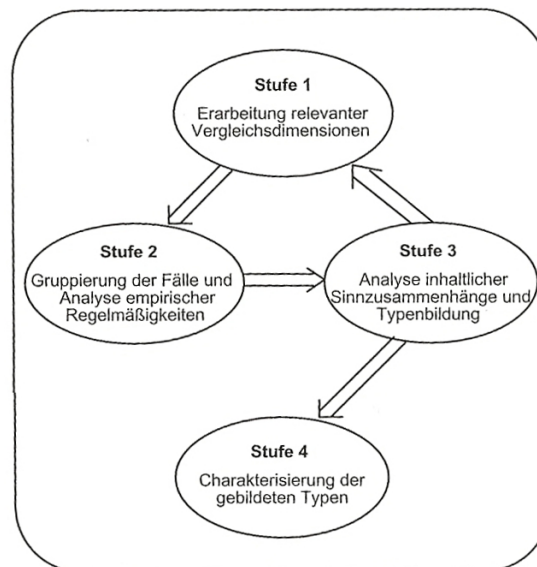


Abbildung 5: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung (Kelle und Kluge 2010, 92)

#### 4.7.1 Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen

Typologien werden aus Kombinationen von Kategorien entwickelt. So besteht der erste Schritt der Typisierung in der Definition von Merkmalen, mit deren Hilfe sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten der untersuchten Elemente erfassen und als von einander abgrenzbare Typen formulieren lassen (vgl. ebd., 91ff.).

Grundlegend für die Konstruktion der Vergleichsdimensionen ist hier bereits die unter 4.5 beschriebene Auswahl der Interviewpartner, die im Sinne eines Theoretical Samplings darauf abzielt, mit der Auswahl der Fälle ein breites Spektrum der Grundgesamtheit abzudecken. Weitere Grundlagen relevanter Vergleichsdimensionen liegen in der Verschränkung und damit im Vergleich der Perspektiven von Vätern, ihren Partnerinnen und Arbeitgebervertretern (4.4.2) sowie in den personellen, sozioökonomischen und elternzeit- bzw. elterngeldbezogenen Dimensionen der Einzelfälle (5). Zentral für die Konstruktion der Vergleichsdimensionen sind jedoch v.a. die im Kategoriensystem (4.6.3) und im Rahmen der strukturierenden inhaltsanalytischen Auswertung (6) formulierten Kategorien, innerhalb derer bereits umfassende Vergleiche der Einzelfälle formuliert sind.

#### 4.7.2 Gruppierung und Zuordnung der Fälle zu bisherigen Typisierungen

Dieser Schritt markiert den Übergang von der Dimensionalisierung zur Typenbildung und verläuft in der „klassischen“ Typenbildung durch die Gruppierung der Fälle anhand der Vergleichsdimensionen und ihren Ausprägungen und die Untersuchung der ermittelten Gruppen hinsichtlich empirischer Regelmäßigkeiten. Eingedenk der geringen Fallzahl und der Absicht, bisherige Typisierungen zu männlicher Identität und Verhalten bzw. zu Nutzungsmustern von Elterngeld im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit und Geltung im Hinblick auf die strategischen Ziele der Elternzeit von Vätern an Einzelfällen zu prüfen, erfolgt an dieser Stelle eine Zuordnung der Fälle anhand ihrer Vergleichsdimensionen zu den Typen der unter 3.2.1

bzw. 3.2.2 beschriebenen Typisierungen, vor deren Hintergrund die Fälle hinsichtlich der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit der Väter in ihrer zielgerichteten, strategischen Ausrichtung miteinander kontrastiert werden.

### **4.7.3 Analyse inhaltliche Sinnzusammenhänge und Charakterisierung gebildeter Typen**

Um soziale Phänomene nicht nur zu beschreiben, sondern sie auch verstehen und erklären zu können, gilt es, die inhaltlichen Sinnzusammenhänge zu analysieren, die den empirisch identifizierten Merkmalskombinationen zugrunde liegen. Meist gehen diese Analysen mit einer Reduktion des Merkmalsraums und damit der identifizierten Gruppen einher (vgl. ebd., 91f.). Eine Reduktion des Merkmalsraums erfolgt im vorliegenden Vorgehen, indem die fallspezifischen Merkmale anhand der Kategorien der vorangegangenen Inhaltsanalyse in Verschränkung mit den nach Identität und Verhalten von Männern bzw. Elterngeldnutzungsmustern zugeordneten Merkmalen zu Merkmalskombinationen unter den Überschriften „Elternzeitarrangement“, „Gleichstellungsaspekte der Elternzeit“, „Verlauf der Elternzeit und Auswirkungen in Familie und Beruf“ und „Wünsche und Perspektiven für die Zeit nach der Elternzeit“ verdichtet dargestellt werden. Aufgrund der niedrigen Fallzahl und des Samplings, das auf die Diversität der Einzelfälle angelegt ist, erfolgt an dieser Stelle jedoch keine Reduktion von Fallgruppen, sondern eine Charakterisierung der Einzelfälle als Typen zielgerichteter Elternzeitstrategien unter den genannten Überschriften. Sie wird ergänzt durch eine resümierende Zusammenfassung im Hinblick auf die zentralen Besonderheiten und Gemeinsamkeiten der charakterisierten Strategien und der Anwendbarkeit der an die Einzelfälle herangetragenen Typologien nach Identität und Elterngeldnutzungsmustern. Teil dieser Charakterisierung ist auch die Namensgebung bzw. Bezeichnung der beschriebenen Typen von Elternzeitstrategien.



**Tabelle 1: Kategoriensystem und Kodierleitfaden**

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
<b>1. Motivationen für die Elternzeitentscheidung</b>		Beweggründe des Vaters und der Partnerin zur Elternzeit des Vaters		Abzugrenzen von Einflussfaktoren als äußere Rahmenbedingungen
	1.1 Familienzentrierte Motive	Primär auf die Familie als Ganzes bezogene Motive.	Frau C.: Und da haben wir uns überlegt, das dritte Kind ist unterwegs, was soll das werden, wenn dann auch noch der Säugling dabei ist. (F3, I1, §133) Frau D.: Also, für uns war der Fokus, wir haben hier die Chance, Zeit zu viert zu verbringen, das können wir sonst nie, weil wir beide sehr stressig arbeiten und uns die Kinder abwechselnd nicht sehen. (F4, I1, §92)	
	1.2 Kindzentrierte Motive	Primär auf direkt auf das Kind bzw. die Geschwisterkinder bezogene Motive.	Herr A.: mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen einfach das zu erleben, wie sich das Kind da entwickelt (F1, I1, §2) Herr D.: Und wir hatten auch das Gefühl, dass die Ältere, dass man schon auch ein bisschen aufpassen muss und sich Zeit nehmen muss (F4, I1, §243)	
	1.3 Partnerinnen- und partnerschaftsbezogene Motive	Primär auf die Partnerin, ihre Entlastung und ihre berufliche Interessen und auf die Partnerschaft bezogene Motive.	Vorgesetzter Herr D.: Seine Frau hat halt einen stärkeres berufliches Engagement als ursprünglich gehabt, und deshalb haben sie sich entschieden, dass er dann die Elternzeit nehmen wird. (F4, I2, §7) Herr B.: Wir haben ja auch beide zusammen mehr Zeit miteinander. Das, finde ich, ist ein nicht zu unterschätzender Faktor. (F2, I1, §116)	
	1.4 Vaterzentrierte Motive	Primär auf den Vater bezogene Motive	Herr C.: Da kamen viele Punkte dazu, und dieser war auch dabei. Wo ich dann gesagt habe, Mensch, jetzt bleibe ich mal ein Jahr lang daheim, macht was Ihr wollt. (F3, I1, §163)	
<b>2. Einflussfaktoren für die Elternzeitentscheidung</b>		Faktoren, die die Wahrnehmung der Elternzeit begünstigen bzw. Bedingungen schaffen, die Elternzeit umsetzen zu können.		Nicht Gründe, sondern die Entscheidung beeinflussende Bedingungen
	2.1 Novellierung des BEEG zum 01.01.2007	Elterngeld, Partnermonate und deren finanzieller und psychosozialer Einfluss auf der Elternzeitentscheidung.	Herr D.: (...) Mensch, super, mit dem Elterngeld, die Kohle nimmt man doch mit (F4, I1, §202)	
	2.2 Einkommensverteilung und finanzielle Situation der Familie		Herr D.: Und die besonders schöne Situation ist natürlich, wenn tatsächlich beide in der gleichen wirtschaftlichen Position sind und wenn das qua Einkommen nicht schon eine Präjudizierung gibt, für wen es schlauer ist, länger zuhause zu bleiben. (F4, I1, §553) Frau A.: Ja, und wie halt die Familie auch finanziell da steht. Also, Bekannte von uns, die halt wirklich finanziell gar keinen Spielraum haben, da sind 67% halt wieder nur 67% und keine 100%. Das muss man sich dann überlegen. (F1, I2, §215-219)	
	2.3 (Gefühlte) Arbeitsplatzsicherheit und individuelles Standing im Beruf	Einflüsse von Unternehmensgröße, Qualifikation, Arbeitsmarktsituation und Betriebsklima auf die Elternzeitentscheidung.	Frau B.: Weil es eben bei uns in der Firma, weil es auch eine kleinere Firma ist, relativ schwierig ist, da so zu sagen, ich bin jetzt mal ein paar Monate nicht da. (F2, I1, 87) Dann mache ich eben meine Karriere woanders, wenn die Firma das schwierig findet! (Herr D., F4, I1, §228) AG-Vertreter Herr C.: (...) ich denke, wir haben nicht mehr getan, als sich jeder von uns sich auch für sich selber gewünscht hätte. (F3, I2, §294)	

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
	2.4 Psychosoziale familiäre Einflussfaktoren	Einstellungen, Werte und Erfahrungen bzgl. Vater- und Muttersein und wechselseitiges Vertrauen in elterliche Kompetenzen	Herr D.: (...) Es hat aber keiner von uns beiden Berührungsängste, gerade im Hinblick auf die Kinder, (...) (F4, I1, §416)	
<b>3. Ankündigung der Elternzeit</b>		Mitteilung an den Arbeitgeber, Elternzeit wahrnehmen zu wollen.		Mitteilung der Absicht, nicht Verhandlung der Umsetzung
	3.1 Vorbereitung und Absicherung der Ankündigung	Information über rechtliche Grundlagen, Strategieentwicklung für die Ankündigung und Inanspruchnahme von Hilfe bei der Ankündigung.	Herr B.: Klar, wir haben im Internet nachgeschaut, was an gesetzlichen Grundlagen da ist, sowohl auf offiziellen als auch auf inoffiziellen Seiten, dass mal ein bisschen angeschaut. (F2, I1, §37) Herr C.: Der Betriebsrat wird eigentlich nur eingeschaltet, wenn es wirkliche Probleme gibt, Kündigung oder sonst irgendetwas. Da hatte ich, nee, da war ich nicht. Ich bin gleich zum Chef gegangen. (F3, I1, §307) Frau B.: Dann kam so die Überlegung, welche Monate am ehesten zu verschmerzen sind für die Firma. (F2, I1, §6)	
	3.2 Wahl des Zeitpunktes und Ablauf der Ankündigung	Aussagen darüber, wann und wie welcher Person bzw. betrieblichen Instanz die Elternzeit angekündigt wird.	Herr C.: Also, das ging alles mit diesem Produktionsleiter. (...) Der wusste ziemlich als erstes, da wusste die Oma noch nicht, dass sie schwanger ist, da habe ich ihm schon Bescheid gesagt, dass ich auch längere Zeit daheim bleiben möchte, (...) (F3, I1, §124) Herr D.: Keiner will es vorher sagen (...). (F4, I1, §293)	
	3.3 Günstige betriebliche Rahmenbedingungen für die Ankündigung	Betriebliche Faktoren, die es den Vätern erleichtern, ihre Absicht Elternzeit wahrzunehmen anzukündigen.	AG-Vertreterin Herr B.: Ich glaube, auch nicht, dass sich unsere Väter jetzt mit dem Thema Kündigungsschutz so groß befasst haben, dass das so präsent ist, weil ich glaube, das würden sie uns auch nie unterstellen oder zutrauen, dass wir so reagieren würden. (F2, I2, §86)	
<b>4. Betriebliche Reaktionen auf die Ankündigung der Elternzeit</b>		Im betrieblichen Umfeld direkt geäußerte oder von den Interviewpartnern wahrgenommene Reaktionen auf die Ankündigung der Elternzeit.		
	4.1 Allgemeine Reaktionen	Wahrgenommene allgemeine betriebliche Stimmungslagen zur Elternzeit von Vätern.	Herr D.: Ja, wobei glaube ich auch eine spontane Reaktion bei allen Arbeitgebern und Kollegen ist erst einmal, Wir haben keinen Bock auf Veränderungen. Scheiße, jetzt müssen wir irgendetwas organisieren. Das ist anders als schon zwei Jahre jede Woche. (F4, I1, §271)	Immer der jeweils spezifischen Unterkategorie zuordnen.
	4.2 (Personal-) Verwaltung, Führungsebene und direkte Vorgesetzte	Aussagen der (Personal-)Verwaltung, der Führungsebene bzw. der Vorgesetzten oder über deren Reaktionen zur Elternzeit der Väter.	Herr D.: Ah, super, finde ich gut, kann ich genau nachvollziehen!, jetzt auch von einem Partner-Kollegen und einem Vorgesetzten von mir, über Reaktionen von Kollegen, die auch drei Kinder haben: So ein Quatsch, da könnte ja jeder kommen! (F4, I1, §23)	
	4.3 Reaktionen von Kunden und Auftraggebern	Aussagen von Kunden bzw. Auftraggebern der Arbeitgeber oder über deren Reaktionen zur Elternzeit der Väter.	Vorgesetzter Herr D.: (...) sagen wir mal, es ist ja ein ganz spezieller Projektleiter gewesen, der so reagiert hat. Insgesamt würde ich das in dem Hause nicht so sehen. F4, I2, §91)	
	4.4 Reaktionen von Kolleginnen und Kollegen	Aussagen von Mitarbeiter auf gleicher Hierarchieebene zur Elternzeit der Väter.	Herr A.: Na, hältst du es schon nicht mehr aus? Willst du mal deine Ruhe haben, dann musst du hier an die Arbeit kommen. (F1, I1, §55)	

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
	4.5 Elternzeiten von Müttern und Vätern – der Unterschied, der einen Unterschied macht	Aussagen, in denen Unterschiede in den Reaktionen auf Elternzeiten von Müttern und Vätern zum Tragen kommen.	Frau C.: Man hat ja vielleicht doch erst einmal ein schlechtes Gewissen als Mann, denke ich mal. So, lässt du die jetzt im Stich? Was machen die jetzt? Als Frau ist es ja praktisch, du musst ja zuhause bleiben, das Kind kommt. Als Mann ist es ja nun ein bisschen anders... (F3, I1, §170)	Hier zuordnen, wenn das Geschlecht des / der Elternzeiterin eindeutig im Vordergrund steht.
<b>5. Reaktion auf die Elternzeit im privaten Umfeld</b>		Im privaten Umfeld direkt geäußerte oder von den Interviewpartnern wahrgenommene Reaktionen auf die Elternzeit.		
	5.1 Reaktionen in der Herkunftsfamilie	Aussagen, die sich auf Reaktionen zur Elternzeit der Väter in der Herkunftsfamilie und weiteren Verwandtschaft beziehen.	Herr A.: Also kein Problem, die fanden das auch gut. Das war nicht ganz uneigennützig, Da könnt Ihr ja dann öfter mal vorbeikommen, dann seid Ihr ja da. Ich denke, die haben sich auch gefreut. (F1, I1, §101) Herr B.: (...) meine Mutter meinte zwar zwischendurch mal, Hm, sei mal vorsichtig mit dem Arbeitgeber, man weiß ja nie, was dann kommt. (F2, I1, §96)	
	5.2 Reaktionen im Freundeskreis	Aussagen, die sich auf Reaktionen zur Elternzeit der Väter im Freundeskreis beziehen.	Frau A.: (...) im Freundeskreis haben jetzt ja auch alle Kinder, (...) das ist alles durchweg positiv gesehen worden. (F1, I1, §61)	
	5.3 Reaktionen im sozialen Nahraum	Aussagen, die sich auf Reaktionen zur Elternzeit der Väter im sozialen Nahraum bzw. Wohnumfeld beziehen.	Frau C.: Man denkt ja, wir haben Urlaub. Wir sind zu zweit zu Haus, aber, es ist sehr selten, dass die auch wirklich im Kindergarten alle beide sind. Und dann haben wir noch das kleine, das ist jetzt bei der Oma, aber das ist ja auch gleich wieder da. Also, wir sind schon Vollzeit trotzdem beschäftigt. (F3, I1, §151)	
<b>6. Aushandlung und Planung der Elternzeit</b>		Aussagen zu Aushandlung und Planung der Elternzeit in und zwischen Familie und Beruf.		
	6.1 Aushandlungs- und Planungsprozesse in der Familie	Entscheidungsfindung zur Elternzeit und deren Umsetzungsmodalitäten in der Familie.	Frau A.: Das haben wir gemeinsam beschlossen und ich glaube, sogar, die Initiative ging mehr von ihm aus. (F1, I2, §48)	
	6.2 Aushandlungs- und Planungsprozesse im Betrieb	Planung, Verlauf und Veränderungen in den Verhandlungen zur betrieblichen Umsetzung der Elternzeit.	Frau B.: (...) vier Monate, die hast du aber zunächst als Verhandlungsspielraum für Diskussionen mit dem Chef gesehen und die Überlegung war, sich eventuell auf zwei Monate runter handeln zu lassen (F2, I1, §8)	Über die Mitteilung der Elternzeit hinausgehende Verhandlungen zu deren betrieblicher Umsetzung
	6.3 Paar-Konflikte im Spannungsfeld familialer und beruflicher Interessen	Konflikte, die sich im Spannungsfeld familialer und beruflicher Interessen für die Paare bzgl. der Wahrnehmung bzw. Aufteilung von Elternzeit ergeben.	Frau D.: (...) Da warst du sehr ängstlich darüber und wir haben ja nicht diskutiert darüber, wir haben Streit darüber gehabt. (F4, I1, §356)	
<b>7. Umsetzung der Elternzeit und Veränderungen in der Familie</b>		Veränderungen durch die Umsetzung der Elternzeit auf unterschiedlichen Ebenen des Familiensystems.		
	7.1 Wechselwirkungen öffentlicher und privater Diskurse um Elternzeit	Zusammenhänge zwischen öffentlichen und privaten Veränderungsprozessen von Vaterschaft und Elternzeit.	Frau D.: Also ich finde ja am spannendsten, was (...) an Diskussion losgetreten wird innerhalb der Familie oder im erweiterten Verwandtenkreis, Wie kannst du!? usw., die alle noch mit der Vorstellung der lebenslangen Loyalität gegenüber so einem Laden und man muss zur Verfügung stehen, leben. (F4, I1, §557)	

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
	7.2 Auswirkungen auf die familiäre Zeitverteilung	Veränderungen, die sich durch die Elternzeit im Zeithaushalt der Familie ergeben.	Frau B.: Da wir jetzt hier komplett auf uns allein gestellt sind, ist es für mich eine große Entlastung, nicht mehr hier rund um die Uhr 24 Stunden am Tag die Verantwortung zu tragen, sondern das halt zu teilen. (F2, I1, §115)	
	7.3 Auswirkungen auf die Aufgabenverteilung	Äußerungen der Paare zu Veränderungen in der Aufgabenverteilung in der Elternzeit im Vergleich zum sonstigen Alltag.	Frau B.: (...) Und ich mache es wahrscheinlich schon überwiegend, glaube ich, also zumindest, wenn du nicht da bist. Herr B.: Wenn ich nicht da bin auf jeden Fall. Frau B.: Und jetzt war es vielleicht halbe halbe. (F2, I1, §148-150)	
	7.4 Neue Aushandlungsprozesse in der Umsetzung der Elternzeit	Aussagen, die auf neue elternzeit-spezifische Aushandlungen schließen lassen.	Frau C.: Früher war ich der Chef und jetzt habe ich jemanden, der mich kontrolliert. (...) (F3, I1, §301)	Aushandlungen in der laufenden Elternzeit, nicht vorbereitend.
	7.5 Veränderungen in den Vater-Kind-Beziehungen	Aussagen, die Veränderungen in der Vater-Kind-Beziehung durch die Elternzeit deutlich machen.	Herr A.: (...) Ich denke, dieses Mehr an Zeit mit den Kindern, das ist dann auch ein wichtiger Beitrag, dass das Ganze sich ein bisschen verändert. (...) Ich denke schon, dass sich dann auch das Rollenbild bei den Kindern ein Stück weit verändert. (F1, I1, §123-131)	
	7.6 Veränderungen auf der Elternebene	Aussagen, die sich auf Veränderungen im Erleben des Elternseins und der gemeinsamen Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben beziehen.	Frau A.: Frank hatte halt auch gemerkt, dass es nicht nur Freizeit ist, dass das Spielen schon anstrengend sein kann. (F1, I2, §81)	
	7.7 Veränderungen in der Partnerschaft	Qualitative Veränderungen, die in den Äußerungen der Paare deutlich werden.	Frau D.: Ich habe immer gedacht, ich muss mich gegen ihn durchsetzen mit meinen Bedürfnissen. Und jetzt sehe ich da schon vielmehr die Gemeinsamkeiten, so Was will man gemeinsam? Und wer muss, soll, kann auf was verzichten? (F4, I1, §557)	
	7.8 Veränderungen in der (Selbst-)Wahrnehmung von Vätern	Äußerungen, die Veränderungen im Selbstverständnis der Väter zwischen Ernährer und Erzieher und in der Wahrnehmung anderer Männer als Väter deutlich machen.	Herr B.: Also, es macht natürlich aus, eine gewisse Art von Präsenz, also da zu sein, was mir jetzt durch diese Zeit die ich hatte, in der Elternzeit, wesentlich bewusster wurde, was das an Wert hat. Das merkt man so vorher nicht, wenn man die ganze Zeit weg ist, und im Rahmen der Elternzeit merkt man dann doch durchaus, oh, ja, das ist doch sehr sehr schön, und das ist halt völlig unbezahlbar zurzeit. Das ist nicht aufzuwiegen. (F2, I1, §195)	
<b>8. Umsetzungen und Veränderungen im Berufssystem</b>		Aussagen zur praktischen Umsetzung der Elternzeit im Unternehmen und zu damit verbundenen Veränderungen im Berufssystem.		
	8.1 Ausstieg aus der Erwerbsarbeit im Übergang zur Elternzeit	Aussagen, die den Übergang von der Erwerbs- in die Familienphase beschreiben.	Herr D.: Das fiel mir leicht. Es war jetzt nicht so, dass ich hier erst einmal zwei Wochen gebraucht habe und mich wunderte, dass mein Blackberry nicht mehr klingelt, oder so was. (F4, I1, §239)	
	8.2 Verfügbarkeit in der Elternzeit – Kontakt zum Unternehmen	Äußerungen der Interviewpartner zum Kontakt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer während der Elternzeit.	Herr A.: Man muss natürlich auch dazu sagen, dass ich generell gesagt habe, wenn es größere Probleme gibt, dann meldet euch, ruft an oder schickt mir eine E-Mail oder sonst irgendetwas, ist kein Thema, wenn es natürlich größere Probleme sind, wo man sich dann schon in Sachen rein denken muss, die längere Zeit in Anspruch nehmen würden, dann ist das schon ein bisschen was anderes. (F1, I1, §78)	

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
	8.3 Motive des Kontakthalstens	Beweggründe der Väter und Arbeitgebervertreter während der Elternzeit miteinander in Kontakt zu bleiben.	Herr B.: Aus der Natur der Sache heraus habe ich eigentlich meistens zu mindestens den E-Mail-Kontakt, ich habe halt ein mobiles E-Mail-System, das ich noch weiterbenutzt, und das hilft einige Stresssituationen nachher zu vermeiden. Das habe ich auch im Urlaub festgestellt, dass halt, wenn man auf eine E-Mail am Anfang des Urlaubs antwortet, hat man nachher keinen Stress, wenn man wieder kommt, und wenn man das nicht tut, hat man nachher ein Riesenproblem. (F2, I1, §104)	
	8.4 Grenzziehungen zwischen Kontakthalten und Privatheit	Äußerungen zu Anlässen und Wegen, den Kontakt zum Arbeitgeber in der Elternzeit zu begrenzen.	Frau B.: Ich finde halt, es sollte nicht überhand nehmen. Wenn man Elternzeit hat oder wenn man Urlaub hat, dann sollte schon respektiert werden, dass man weg ist. Und dann dürfte nicht zu viel kommen, (...) (F2, I1, §112) Herr D.: Ich glaube, wenn man sich da irgendwie einfach tot stellt und nicht immer gleich auf jeden Quatsch antwortet, dann fragt einen auch irgendwann keiner mehr. (F4, I1, §400)	
	8.5 Vertretungssituation und Personalersatz	Aussagen zu Maßnahmen und Verläufen der personellen Überbrückung der Elternzeit im Unternehmen.	AG-Vertreterin Herr B.: Schwierig wird es natürlich, wenn sie Spezialisten haben, so wie wir hier. Wir haben also hauptsächlich Spezialisten in den Bereichen, wo sie nicht mal schnell an der Ecke über Zeitarbeit jemanden finden. (F2, I2, §112) AG-Vertreter Herr C.: Ich glaube, das hängt auch von dem Beruf ab, vom Arbeitsumfeld. Sie können natürlich jemand, wenn sie jetzt, bloß als Beispiel, sie haben jemand am Fließband stehen, der jetzt Elternzeit beantragt, den können Sie natürlich mit Leiharbeitern, Zeitarbeitern leicht ersetzen. Wenn die Qualifikationen nicht so hoch ist, da finden Sie Alternativen. (F2, I2, §112)	
	8.6 Rahmenbedingungen und Voraussetzungen gelingender Umsetzung im Berufssystem	Faktoren, die es sowohl den Vätern als auch den Unternehmen erleichtern, die Elternzeit für beide Seiten verträglich umzusetzen.	Herr B.: Da hat sich aber auch die Firma, beziehungsweise meine Kollegen und direkten Vorgesetzten, die haben sich wirklich kulant gezeigt und sehr kooperativ. (F2, I1, §132) AG-Vertreter Herr A.: (...) er hat sich auch so gegenüber den Kollegen verhalten, dass es auch gut geklappt hat, mit Blick und Bewusstsein auf die betrieblichen Prozesse. (F1, I3, §37)	
	8.7 Betriebliche Veränderungen unter Gleichstellungsaspekten	Aussagen zur Veränderung geschlechtsspezifischer Zuschreibungen im Unternehmen.	Herr A.: (...) So, und die Regelung ist ja eigentlich deshalb gemacht worden, um eigentlich diese Auswirkungen des Kinderkriegs auf Frauen auch jetzt gerade ein bisschen abzumildern. Eigentlich sollte die Wirtschaft da doch das größte Interesse haben, da doch genügend wieder zurückzubekommen. Ich denke mal, das wird sich aber einpendeln, dass das Bild sich dann verändern wird. Aber das wird noch dauern, (F1, I1, §190)	
<b>9. Beruflicher Wiedereinstieg nach der Elternzeit</b>		Aussagen der Interviewpartner zum Wiedereinstieg der Väter in den Erwerbsalltag		
	9.1 Wiedereinstieg in Vollzeit	Aussagen der Interviewpartner zum beruflichen Wiedereinstieg der Väter in Vollzeit.	AG-Vertreter Herr C.: Deshalb denke ich mal, nach einer üblichen Wiedereinarbeitungszeit wird es wieder laufen, ganz normal. Ich würde jetzt mal annehmen, dass er spätestens nach vier Wochen wieder wirklich bei 100% ist. (F3, I2, §65)	

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
	9.2 Wiedereinstieg in Teilzeit	Aussagen der Interviewpartner zum beruflichen Wiedereinstieg der Väter in Teilzeit.	Herr D.: (...) im Grunde genommen mit der gleichen Motivation wie letztes Jahr. Und jetzt gibt es kein Elterngeld oder so etwas dafür. Ich glaube, das beweist es noch einmal, dass wir halt sagen, Hey, das ist jetzt hier ein guter und wichtiger Zeitpunkt, um uns die Zeit für einander und für die Familie zu nehmen. (...) Und tatsächlich habe ich dann meinen Teilzeit-Antrag noch an dem gleichen Tag noch einmal forciert als schon klar war, dass es bei ihr [mit einer Festanstellung] vorbei ist. (F4, I1, §328)	
	9.3 Wünsche für die Zeit nach dem Wiedereinstieg	Wünsche der Väter für die Gestaltung der Erwerbsarbeit nach dem Wiedereinstieg	Herr B.: Ich hoffe mal, dass das weiter so bleibt, ich hatte es mit meinen Kollegen, in den Gebieten, wo ich arbeite, besprochen, dass ich möglichst nur drei Tage pro Woche außer Haus arbeite und zwei Tage pro Woche hier arbeite. (F2, I1, §124)	
	9.4 Maßnahmen zur Einstiegsvorbereitung während der Elternzeit	Aussagen zu Maßnahmen oder Vereinbarungen, die bereits während der Elternzeit den beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten.	Vorgesetzter Herr C.: Das macht auch keinen Sinn, weil die Schulung an sich, sagen wir mal ein Tag Schulung bringt wenig wenn ich das nicht im Anschluss gleich umsetzte. Wenn sie jetzt, sagen wir mal, er wäre jetzt eine Woche auf Schulung und würde dann wieder seine Elternzeit wahrnehmen und käme dann nach einem halben Jahr wieder, dann wäre der Schulungswert ja gleich null, weil man das dann einfach schlichtweg wieder vergessen hat. Das festigt sich dann erst wieder durch die eigentliche Tätigkeit an sich. (F3, I2, §204-210)	
	9.5 Wiedereinstiegsverläufe und Veränderungen im Übergang Familie-Beruf	Beschreibungen zu den Verläufen der beruflichen Wiedereinstiege der Väter v.a. im Hinblick auf die Wieder-Anpassung an den Berufsalltag.	Herr B.: Allein dadurch, dass es länger ist, wird es ein anderes Verhältnis zum Zurückkommen in die Arbeit geben. So ist das her jetzt wie ein relativ langer Urlaub. Ich glaube, nach drei Monaten ist das eher wie: Ach, arbeiten war ich auch mal? Das, das ist glaube ich schon sehr anders. (F2, I1, §169)	
	9.6 Auswirkungen der Elternzeit auf weitere Berufssituation	Aussagen der Interviewpartner zu den Auswirkungen der Elternzeit auf die weitere Berufssituation, auch im Hinblick auf die berufliche Karriere.	Herr D.: (...) Auf jeden Fall habe ich das Projekt verloren und das war jetzt eigentlich schon karrieretechnisch nicht so schlau. Es war halt ein Riesending, so mit Abstand, Abstand, Abstand, das erfolgreichste Projekt, das wir in den letzten Jahren machen. Wenn ich das jetzt noch weitergemacht hätte, dann wäre ich natürlich auf der sicheren Seite. (F4, I1, §449)	
	9.7 Ausstieg aus der Elternzeit und Veränderungen in der Familie	Äußerungen und Hinweise auf Veränderungen in der Familie beim Übergang von der Elternzeit in die Erwerbsarbeit.	Frau C.: Das wird dann alles straffer werden. Herr C.: Für alle Beteiligten. Frau C.: Ja, für die Kinder auch. (F3, I1, §370-372)	
	9.8 Wiedereinstieg der Partnerin	Aussagen zum beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin in Relation zur Elternzeit bzw. zum Wiedereinstieg des Vaters.	Frau C.: Gut, wenn man nur ein Jahr weg ist, dann ist es nicht ganz so schlimm, aber, wenn man länger als ein Jahr weg ist, dann schon. (F3, I1, §548)	Sofern sie im Zusammenhang mit der Elternzeit des Vaters stehen.
<b>10. Perspektivwechsel – die vermuteten Sichtweisen der anderen</b>		Aussagen der Interviewpartner zu den von ihnen vermuteten Sichtweisen der anderen am Wahrnehmungsprozess von Elternzeit beteiligten Personen.		
	10.1 Annahmen der Väter zur Unternehmensperspektive	Aussagen der Väter zu den von ihnen vermuteten Sichtweisen von Unternehmensführung, direkten Vorgesetzten und Kollegen.	Herr B.: Ich kann mir zum Beispiel vorstellen, dass das in der Managementebene durchaus positiv gesehen wird, wenn Elternzeit genommen wird, und dass die das toll finden, das liegt aber glaube ich wirklich daran, dass die sich nicht mit dem Problem auseinander setzen müssen, dass sie irgendetwas kompensieren müssen. Die haben damit eigentlich nichts zu tun. (F2, I1, §245)	

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
	10.2 Annahmen der Väter zur Perspektive ihrer Partnerinnen	Aussagen der Väter zu Sichtweisen ihrer Partnerinnen auf den Wahrnehmungsprozess von Elternzeit.	Herr B.: (...) Ich denke mal, meine ersten Äußerungen hin zu Elternzeit, Hm, ich weiß nicht, ob das so gut ankommt, oder ob das überhaupt geht in der Firma, ob die da nicht quer schießen. Hm, das kommt sicher nicht gut an. Wo sie sich auch denkt, Na toll, super, genau die richtige Situation, genau so wollte ich es haben. Das ist dann eher so, na ja Mist. (F2, I1, §223)	
	10.3 Annahmen der Partnerinnen zur Unternehmensperspektive	Äußerungen der Partnerinnen zu den von ihnen vermuteten Sichtweisen der Beteiligten aus dem Berufssystem.	Frau B.: (...) man lässt die ja im Endeffekt ein paar Monate im Stich, und kümmert sich nicht darum, dass die Kollegen es ja im Prinzip ausbaden müssen. (F2, I1, §253)	
	10.4 Annahmen der Partnerinnen zur Perspektive der Väter	Äußerungen der Partnerinnen zu den von ihnen vermuteten Sichtweisen der Väter auf den Wahrnehmungsprozess von Elternzeit.	Frau D.: Also, ich glaube, dass es sehr schwierig war, dass da auch sehr viel mehr Angst vor Bedeutungsverlust mit im Spiel war, als er das jetzt äußert. Und ich würde mir auch herausnehmen, zu sagen, dass ich da schon einen gewissen blinden Fleck wahrnehme. Ich habe schon das Gefühl, dass das Selbstbild bei ihm sehr wohl von solchen Rollenzuschreibungen abhängig ist, nicht komplett abhängig, aber dass es eine Rolle spielt. (F4, I1, 526)	
	10.5 Annahmen der Arbeitgebervertreter und Vorgesetzten zur Perspektive der Väter	Aussagen der Vertreter der Arbeitgeberseite zu den von ihnen vermuteten Sichtweisen der Väter auf den Wahrnehmungsprozess von Elternzeit.	AG-Vertreterin Herr B.: Also, ich glaube nicht, dass wir ihm das Gefühl vermittelt haben, dass er sich da jetzt unwohl fühlen müsste. (F2, I2, §134) Vorgesetzter Herr D.: (...) Ich könnte mir vorstellen, dass er im Hinblick auf seine Karriere und im Hinblick auf die sonstigen Reaktionen aus der Firma schon sehr, sagen wir mal gespannt war. (F4, I2, §127)	
<b>11. Umsetzung der gesetzlichen Regelungen</b>		Aussagen der Interviewpartner zu ihren Erfahrungen mit der Umsetzung des BEEG		
	11.1 Einführungs- und Implementierungsphase des BEEG	Aussagen der Interviewpartner, die sich auf den Umgang mit den Neuregelungen des BEEG in seiner Einführungsphase beziehen.	Herr B.: Also, es könnte für beide Seiten dadurch ein bisschen runder laufen. Es ist aber, da es eine neue Regelung ist, und ich quasi der erste Fall in der Firma war, glaube ich, wenn man so den Präzedenzfall da hat, dann ist das nicht ungewöhnlich. (F2, I1, §296)	Klarer Bezug zur Einführungsphase, nicht allgemeine Aussagen zu BEEG
	11.2 Anwendbarkeit und Kompatibilität mit dem betrieblichen und familialen Alltag	Äußerungen zur Anwendbarkeit der Regelungen des BEEG im familialen und beruflichen Umfeld.	Herr A.: (...) das ist etwas, worüber ich mich immer maßlos, na ja, nicht maßlos geärgert habe, aber, was ich schon ein bisschen, sagen wir mal typisch bürokratisch empfunden habe, dass sind halt die starren Regelungen der Zeiten. (F1, I1, §169)	Bezug zu den Regelungen selbst, abgegrenzt von Einführung.
	11.3 Kritik am Gesetzgebungsverfahren	Aussagen, die sich auf den Entstehungsprozess der BEEG beziehen.	AG-Vertreterin Herr B.: Also, abschließend möchte ich eigentlich nur sagen, dass ich es aus Firmensicht schade finde, dass Unternehmen so wenig in die Gesetzesbildung mit eingebunden waren. (F2, I2, §192)	
	11.4 Besondere Position von Freiberuflern und privat Krankenversicherten	Aussagen zu den Besonderheiten, die sich bei freiberuflich Berufstätigen und privat versicherten Elternzeiter/innen ergeben.	Herr D.: Also, es gibt im Grunde genommen zwei Berufsgruppen, die zumindest bei jedem Ratenkredit irgendwie in Erwägung gezogen werden, da sind die Angestellten und das sind die Freiberufler. Da hätte man auch drauf kommen können, dass das die zweite große Berufsgruppe ist, wo man keine Ahnung hatte, was man damit eigentlich macht. (F4, I1, §591)	

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
	11.5 Erfahrungen mit der Elterngeldstelle	Aussagen der Interviewpartner, die sich auf ihre Erfahrungen mit den lokalen Elterngeldstellen beziehen.	AG-Vertreterin Herr B.: Zumal die Ämter oder die Personen, die diese Formulare bearbeiten, teilweise auch gar nicht so recht Bescheid wissen. Also, da ist die Schulung noch nicht ausreichend gediehen, dass die da Spezialisten sind. (F2, I2, §102)	
<b>12. Bewertung und Veränderungswünsche</b>		Implizite oder explizite Aussagen zu Bewertungen oder Veränderungspotenzialen der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zu Elternzeit.		
	12.1 Bewertungen und Optimierungen auf betrieblicher Ebene	Bewertungen und Veränderungswünsche zu betrieblichen Prozessen, sie betreffende gesetzliche Rahmenbedingungen und betrieblich-psychosoziale Faktoren.	Vorgesetzter Herr C.: (...) Weil diese zwölf Monate, die tun richtig weh. (...) aus meiner Sicht ist das realitätsfern. (F3, I2, §194-196) Vorgesetzter Herr C.: Aber es wäre schon schön gewesen, weil man da mal so Informationen gehabt hätte, was gibt es denn für Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen oder auch aufzuteilen. (F3, I2, §268) AG-Vertreterin Herr B.: Vor allem hätte ich jetzt im Nachhinein erwartet, dass solche Verbände bei der Schaffung eines solchen Gesetzes auch mit ins Boot geholt werden. (F2, I2, §108)	
	12.2 Bewertungen und Optimierungen auf familialer Ebene	Bewertungen und Veränderungswünsche zu familialen Entscheidungen und Erfahrungen, zur Nutzung von Elternzeit-Optionen und zum Übergang Elternzeit – Erwerbsarbeit.	Frau B.: durch die Elternzeit, also jetzt deine zumindest, finde ich schon, dass du der Vaterrolle, so wie ich sie mir vorstelle, deutlich näher kommen könntest. (F2, I1, §218) Frau A.: Also, auf jeden Fall so viel wie jetzt, und ich fände es schön, wenn es machbar ist, auch noch länger. (F1, I2, §128-129) Herr A.: Dass es manchmal vielleicht Situationen gibt, wo man sagen würde, „Na ja, hättest Du es mal nun lieber nicht so gemacht,“ das ist, denke ich, auch klar. Das kommt nicht oft vor, aber das sind dann schon extreme Stresssituationen. (F1, I1, §151) Frau B.: Was ich denke, was man noch anders machen könnte, wäre tatsächlich auch alleine die Elternzeit zu verteilen, dass die Versorgung für das Kind länger sichergestellt ist. (F2, I1, §321)	
	12.3 Bewertungen und Optimierungen zur Vereinbarkeit Familie-Beruf	Bewertungen und Optimierungsmöglichkeiten zu Regelung und Umsetzung von Elternzeit, Elterngeld und Partnermonaten im Kontext kurz-, mittel- und langfristiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Herr A.: Also, eine ganz klare Aussage: mit der alten Regelung der Erziehungszeit wäre das nicht möglich gewesen. (F1, I1, §161) Frau D.: Also, das ist schon eine Legitimationsbresche, die da geschlagen wurde. Darüber, dass man weiß, man bekommt das halt bezahlt. Aber es hat noch keine Rückkopplung im psychologischen oder soziologischen stattgefunden. (F4, I1, §345) Frau D.: Also, das erlebe ich weiter so, dass es vom Ideal, von dem was man sich wünschen würde und realisieren möchte, entfernt ist. Weil, das wären nochmal andere Arbeitsbedingungen, das wäre eine Arbeitswelt, die auf diese Dinge zugeschnitten ist, auf die Unkalkulierbarkeit, auf die emotionalen Bedürfnisse, die ein Kind mit sich bringt. (F4, I1, §506) Vorgesetzter Herr D.: (...) ich glaube, dass das schon massiv zu einer Veränderung geführt hat in der Wahrnehmung, in der Öffentlichkeit, in den Unternehmen, bis hin zu mir, (...) Und es wird glaube ich mehr und mehr zu einer Normalität. (F4, I2, §157-159) Vorgesetzter Herr C.: (...) Es gibt bestimmt noch flexiblere Modelle, wo das auch für die Firmaträglicher ist, wo man Familie und Firma noch besser unter einen Hut	Bewertungen und Veränderungen an den Schnittstellen familialer und betrieblicher Prozesse auch unter Gleichstellungsaspekten



Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerzitate	Kodierregeln
			<p>bekommt. (F3, I2, §243)</p> <p>Herr B.: Das Problem bei der ganzen Sache ist ja, das ist keine langfristige Perspektive. Das ist eine Perspektive, die man für vierzehn Monate jetzt im ersten Lebensjahr hat, bei uns. Das ist schön, aber, dass reißt es am Ende nicht raus für das Leben des Kindes. (F2, I1, §225)</p> <p>Herr A.: (...) wenn man in 2008 jetzt mal ein Jahr Erfahrung hat, (...) überprüft, welche Folgen es hätte, wenn man diesen Zwölf-Monatskorridor vielleicht mal auf 15 oder auf 18 Monate erweitern würde. (F1, I1, §173)</p> <p>AG-Vertreterin Herr B.: Aber, ich denke trotzdem, auch wenn es engagierte Väter gäbe in diesen Positionen, ist die Akzeptanz oder der Weg dahin, dass das einfach Normalität ist, sicherlich noch weit. (F2, I2, §56)</p>	

**Tabelle 2: Kurzdarstellung der Einzelfälle – Übersicht zu Personen und elternzeitrelevanten soziodemographischen Daten zum Zeitpunkt des Interviews**

Fall	Personen / Alter	Kinder		Ausbildung	EZ-/EG-Nutzung in Monaten nach BEEG ab 01.01.2007			Einkom- men	Arbeitszeit	Berufstätigkeit / Unternehmen		Daten- erfassung
		Anzahl	Alter		EZ (Anz. Monate in Le- bensmonaten d. Kindes)	EG	EZ gem. m. PartnerIn	mtl., netto in €	außerh. EZ (WStd.)	Branche	Anzahl Mitarbeiter	
Fall 1	Herr A. (35 J.)	2	20 M. & 3 M.	Dipl.-Volkswirt	1 M. im 1 LM 1 M. im 3. LM	2	1	2160	45-50	EDV / Lebens- mitteleinzelhandel	6.000	08/2007
	Kauffrau			24 im 1. – 24. LM	12	1500		37,5	Lebensmittel- einzelhandel	6.000	10/2007	
	Unternehmensvertreter: Leiter der Personalabteilung (AG-Vertreter Herr A.)											12/2007
Fall 2	Herr B. (35 J.)	1	4 M.	Dipl.-Biologe, Promotion in Biologie	1 M. im 1 LM 3 M. im 6. – 9. LM	4	3	2500	40	Biotechnologie (Forschungs- service)	150	02/2008
	Dipl.-Medienin- formatikerin			10 M. im 1. – 10. LM; anschl. 14 M. Teilzeit (Reduzierung auf 50%	10	1500		50	Web-Entwicklung	13		
	Unternehmensvertreterin: Mitarbeiterin der Personalabteilung (AG-Vertreterin Herr B.)											02/2008
Fall 3	Herr C. (36 J.)	3	5 J., 3 J., 7 M.	angelernter Ma- schineneinrichter	11 M. im 1. – 11. LM	11	11	1750	37,5 (Schichtarb.)	Metall- & Kunst- stoffindustrie	300	04/2008
	Chemielaborantin			24 im 1. – 24. LM	3	1200		35,5 (Schichtarb.)	Kosmetikindustrie	1.350		
	Unternehmensvertreter: ein Mitarbeiter der Personalabteilung (AG-Vertreter Herr c.), Herrn C.'s direkter Vorgesetzter (Vorgesetzter Herr C.) und eine Praktikantin											05/2008
Fall 4	Herr D.(38 J.)	2	5 J. & 18 M.	Dipl.-Mathematiker; Promotion in VWL	4 M. im 5. – 8. LM; 17. – 47. LM Teilzeit (Reduz. auf 60-80%)	4	3	5800	über 40	Unternehmens- beratung	7.000	08/2008
	Journalistin			7 M. im 1. – 7. LM 3 M. im 12. – 14. LM	10	5800		freiberuflich; auftragsabh.	Medien, TV & Print	k.A.		
	Unternehmensvertreter: Herrn D.'s direkter Vorgesetzter (Vorgesetzter Herr D.)											09/2008

### **III. Umsetzungen der Elternzeit von Vätern**

#### **5 Fallportraits – Rekonstruktion der Einzelfälle**

Vor der ausführlichen Darstellung der inhaltsanalytischen Auswertung, die dem unter 4.6 skizzierten Kategoriensystem folgt, werden hier zunächst die untersuchten Fälle im Hinblick auf die familiäre und beruflichen Lebenssituation der Väter und der von ihnen getroffenen Elternzeit-Arrangements vorgestellt. Tabelle 2 auf Seite 90 gibt zunächst einen Überblick über die personenbezogenen, soziodemographischen und elternzeit- bzw. elterngeldbezogenen Dimensionen der Einzelfälle, die hier in Einzelfallportraits ausführlicher beschrieben werden. Die Fallportraits geben einen zusammenfassenden Überblick über die biographischen Daten, die Lebens- und Berufssituation und die Elternzeit-Arrangements der untersuchten Fälle. Die Darstellung konzentriert sich dabei auf die interviewten Väter als zentrale Akteure ihrer Wahrnehmung von Elternzeit. Sie wird ergänzt durch die jeweiligen spezifischen Informationen zur Partnerin, zur Arbeits- und Erwerbssituation des Paares und durch Informationen zu deren Arbeitgebern.

##### **5.1 Einzelfallportrait 1: Thomas A.**

Thomas A. ist 1972 geboren. Nach dem Abitur studierte Herr A. Volkswirtschaftslehre und arbeitete zum Zeitpunkt des Interviews als Applikations-Manager in einem IT-Unternehmen. Es ist als Tochterunternehmen eines großen Einzelhandelsunternehmens zwar rechtlich eigenständig, jedoch nahezu ausschließlich für den Mutterkonzern tätig und wird auch von dessen Personalabteilung betreut. Herr A. hat eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden, arbeitet faktisch jedoch durchschnittlich 45 bis 50 Stunden wöchentlich und erzielt dabei ein monatliches Nettoeinkommen von rund 2160,- €.

Frau Beate A. ist 1976 geboren. Nach ihrem Realschulabschluss hat sie eine Ausbildung zur Groß- und Einzelhandelskauffrau absolviert. Sie arbeitet im selben Lebensmitteleinzelhandelsunternehmen wie ihr Mann. Vor der Geburt ihres ersten Kindes war Frau A. 37,5 Wochenstunden erwerbstätig. Nach der Geburt ihrer ersten Tochter im Dezember 2005 war sie bis zur Geburt ihrer zweiten Tochter im Mai 2007 in Elternzeit – fünf Monate davon Vollzeit. Ab dem sechsten Monat hat sie im Rahmen der Elternzeitregelung in einem Umfang von zwölf Wochenstunden in Teilzeit gearbeitet. Vor der Geburt ihres ersten Kindes war Frau A. in Vollzeit erwerbstätig mit einem durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen von 1500 €. Da sie vor der Geburt ihres zweiten Kindes nicht hinreichend lange erwerbstätig war, richtete sich ihr Elterngeldbezug nach der Geburt des zweiten Kindes nicht nach ihrem vorherigen Einkommen, sondern belief sich lediglich auf den Sockelbetrag von 300 € monatlich zzgl. eines Bonus von 50 € für das damals noch unter zweijährige erste Kind. Zum Zeitpunkt des Interviews waren die Töchter der

Familie A. 20 bzw. drei Monate alt. Die Familie lebt in einer Doppelhaushälfte, die sich in ihrem Eigentum befindet, in einer ruhigen Wohngegend einer mittelgroßen Stadt mit ca. 65.000 Einwohnern in einem ländlich strukturierten Gebiet in einem westdeutschen Bundesland. Herr und Frau A. sind das einzige Paar, das getrennt voneinander interviewt wurde (vgl. 4.5.5).

Der Leiter der Personalabteilung des Arbeitgebers, war leider nicht zu einem persönlichen Gespräch bereit. Das Gespräch mit ihm fand daher als Telefoninterview statt; er hatte den Interviewleitfaden vorab per E-Mail bekommen und so Gelegenheit, sich auf das Gespräch vorzubereiten.

Sowohl die Eltern von Frau A. als auch die Eltern von Herrn A. leben im Umkreis von 50 km, so dass eine Unterstützung durch die Großeltern bei der Kinderbetreuung zum einen räumlich gut organisierbar ist und zum anderen von beiden Großelternpaaren gerne übernommen wird. In ihrem Freundeskreis waren Herr und Frau A. die ersten, die Kinder bekommen haben. Diese Vorreiter- bzw. Pionierrolle hatten sie hier auch in der Entscheidung für die Elternzeit des Vaters.

Nach der Geburt seiner ersten Tochter war Herr A. nicht in Elternzeit. Direkt nach der Geburt der zweiten Tochter im Mai 2007 hat er dann jedoch zunächst einen Monat Elternzeit wahrgenommen und einen weiteren Monat von Anfang August bis Anfang September 2007, um möglichst früh die Entwicklung seiner Tochter miterleben zu können.

Frau A. ist direkt nach der Geburt ihrer zweiten Tochter zunächst für 24 Monate in Elternzeit gegangen. Zum Zeitpunkt des Interviews stand noch nicht fest, ob sie ihre Elternzeitregelung ggf. dahin gehend verändert, dass sie bereits vor Ablauf der 24 Monate ihre Erwerbstätigkeit in Teilzeit wieder aufnimmt, ähnlich dem Modell ihrer ersten Elternzeit.

### **5.2 Einzelfallportrait 2: Frank B.**

Herr Frank B. lebt zusammen mit seiner Partnerin Helen B.<sup>32</sup> und seinem Sohn in einer westdeutschen Großstadt in einer ruhig gelegenen Mietwohnung.

Das Interview mit Herrn B. und Frau B. wurde Mitte Februar 2008 geführt. Zu diesem Zeitpunkt waren Herr B. 35 und Frau B. 28 Jahre und ihr Sohn vier Monate alt. Herr B. ist promovierter Biologe und arbeitete zum Zeitpunkt des Gesprächs als Scientific Product Specialist in einem international tätigen Biotechnologie-Unternehmen mit ca. 150 Beschäftigten, für das er im Außendienst im europäischen Ausland Forschungs-Service-Dienstleistungen bei Kunden erbringt. Seine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit schätzte er als ungefähr deckungsgleich mit seiner vertraglich vereinbarten von ca. 40 Wochenstunden ein. Hinzukommen jedoch

---

<sup>32</sup> Auch wenn Herr B. und seine Partnerin nicht verheiratet sind und unterschiedliche Nachnamen führen, wird beiden im weiteren Verlauf zur Vereinfachung das Nachnamenskürzel „B.“ zugeordnet.

lange tatsächliche Abwesenheitszeiten von seinem Wohnort, da die Auslandsreisen und die Arbeit bei den Kunden i.d.R. mehrere Tage pro Auftrag beanspruchen. Sein monatliches Nettoeinkommen liegt bei rund 2500 €.

Frau B. ist Dipl.-Medieninformatikerin und arbeitet in einer Agentur mit 13 Mitarbeitern in der Web-Entwicklung. Ihr monatliches Nettoeinkommen beträgt rund 1500 €. Ihre wöchentliche Arbeitszeit schätzt Frau B. auf ca. 50 Stunden.

Herr B. hat insgesamt vier Monate Vollzeit-Elternzeit wahrgenommen, einen Monat Elternzeit im vierten Lebensmonat seines Sohnes und weitere drei Monate im neunten bis elften Lebensmonat seines Sohnes. Das Paarinterview fand innerhalb der ersten Elternzeitphase statt. Frau B. und Herrn B. war es wichtig, dass ihr Sohn möglichst lange ausschließlich gestillt wird, so dass Frau B. die ersten zehn Lebensmonate ihres Sohnes Vollzeit in Elternzeit ging und im Rahmen der Elternzeitregelung ab dem elften Lebensmonat zu 50% in Teilzeit arbeitete. Damit nahm Frau B. insgesamt zwei Jahre Elternzeit wahr. Herr B. hat drei von vier Elternzeit-Monaten zeitgleich mit seiner Partnerin wahrgenommen. Im letzten Monat seiner Elternzeit war Herr B. durch den beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin dann überwiegend für seinen Sohn verantwortlich.

Aufgrund großer räumlicher Entfernung erfahren Frau und Herr B. wenig Unterstützung aus ihren Herkunftsfamilien. In der Konsequenz fühlt sich Frau B. insbesondere in den beruflich bedingten Abwesenheitszeiten ihres Partners stark durch die Kinderbetreuung beansprucht.

Aufgrund seiner beruflichen Abwesenheiten war für Herrn B. mit Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate sehr schnell klar, dass er Elternzeit wahrnehmen möchte, um mehr Zeit mit seiner Familie verbringen zu können.

### **5.3 Einzelfallportrait 3: Andreas C.**

Herr Andreas C. lebt zusammen mit seiner Ehefrau Petra und ihren gemeinsamen drei Söhnen in einem Dorf nahe einer ostdeutschen Stadt mit rd. 5000 Einwohnern. Familie C. wohnt in direkter Nachbarschaft zu Frau C.'s Eltern, auf einem ehemaligen Bauernhof in einer Doppelhaushälfte, die Frau C.'s Eltern der Familie kostenlos zur Verfügung stellen.

Das Paarinterview mit Herrn und Frau C. wurde im April 2008 geführt. Zu diesem Zeitpunkt war Herr C. 36 Jahre alt, Frau C. 28 und ihre drei Söhne, fünf und drei Jahre sowie sieben Monate alt. Unterstützung in der Betreuung ihrer Kinder erhalten Herr und Frau C. über eine Kindertageseinrichtung, die die beiden Erstgeborenen vormittags besuchen, hinaus, durch Frau C.'s Mutter.

Herr C. hat nach der Polytechnischen Oberschule in der damaligen DDR eine Ausbildung als Facharbeiter in der Rinderproduktion absolviert – ein Beruf, den es im wiedervereinten Deutschland so nicht mehr gab. Anfang 1991 fand er Arbeit in einem metall- und kunststoffverarbeitenden Betrieb in einer ca. 35 km entfernt ge-

legen den westdeutschen Stadt als ungelernter Maschineneinrichter – eine Tätigkeit, die bei seinem Arbeitgeber stark nachgefragt war, dort aber nicht ausgebildet wurde. Oberflächlich scheint Herr C. mit seinem Beruf „eigentlich ganz zufrieden“ (F3, I1, §26). Im Gespräch äußert er jedoch vielfältige Unzufriedenheiten mit seiner Arbeitssituation, so dass er sich manchmal fragt, ob es nicht klug gewesen wäre, eine neue Ausbildung zu absolvieren, um mehr Unabhängigkeit von seinem Arbeitgeber und mehr berufliche Gestaltungsspielräume zu erlangen, was er aber nun als Vater dreier Kinder für nicht realisierbar hält.

Seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt tariflich 37,5 Wochenstunden, die in drei Schichten gearbeitet werden. Herr C. übernahm jedoch vor der Elternzeit nur Früh- und Spätschichten, da er ungern nachts arbeitet und seine kinderlosen und ledigen Kollegen die Nachtschichten aufgrund der finanziellen Zulagen gerne übernehmen. Hinzu kommen alle zwei Wochen verlängerte Schichten an Freitagen und Samstagen und eine Fahrtzeiten von rund 40 Minuten zwischen seinem Wohn- und Arbeitsort, so dass die gesamte, für Erwerbsarbeit aufgewendete Zeit deutlich höher liegt. Sein monatliches Nettoeinkommen liegt bei rund 1.750 €.

Frau C. hat nach dem Abitur eine Ausbildung zur Chemielaborantin absolviert. Sie arbeitet seit 1998 in einem Werk eines Großunternehmens der Kosmetik-Industrie mit rund 1.350 Mitarbeiter. Sie hat dort bereits ihre Ausbildung absolviert und verdient vor ihren Elternzeiten, die nach den Geburten der ersten beiden Söhne ausschließlich sie genommen hat, rund 1.200 € monatlich netto. In Frau C.'s Betrieb wird ebenfalls im Dreischicht-System gearbeitet – eine für Herr und Frau C. sehr belastende Situation.

Aufgrund seiner beruflichen Unzufriedenheiten und der damit einhergehenden familialen Belastungen plante Herr C. bereits vor der dritten Schwangerschaft seiner Frau eine sechsmonatige Elternzeit für sein zweites Kind zu nehmen. Mit der Einführung des Elterngeldes verlängerte er diese in Erwägung gezogenen sechs auf letztlich elf Monate Elternzeit mit Elterngeldbezug.

### 5.4 Einzelfallportrait 4: Peter D.

Peter D. und Anna D.<sup>33</sup> sind verheiratet und zum Zeitpunkt des Interviews im August 2008 38 und 42 Jahre alt. Sie haben zwei Kinder, eine Tochter, zum Zeitpunkt des Interviews fünf Jahre alt, und einen Sohn, geboren Anfang Januar 2007, zum Zeitpunkt des Interviews ein Jahr und acht Monate alt. Er war damit eines der ersten Kinder, für die die Neuregelung des BEEG galt.

Die Familie lebt in einer norddeutschen Großstadt in einer großen Eigentumswohnung in guter Wohnlage. Kinderbetreuungseinrichtungen und befreundete Fami-

---

<sup>33</sup> Herr D. und Frau D. sind verheiratet, tragen jedoch unterschiedliche Nachnamen. Um die Zuordnung der Personen zu den Fällen zu vereinfachen, wird beiden im Folgenden das Nachnamenskürzel „D.“ zugeordnet.

lien, die sich wechselseitig in der Kinderbetreuung unterstützen, befinden sich in unmittelbarer Nähe. Eine lokale Anbindung an ihre Herkunftsfamilien fehlt Herrn und Frau D. jedoch.

Herr D. ist Mathematiker, hat in VWL promoviert und arbeitet bei einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Er ist dort im Unternehmensberatungsbereich als Projektleiter angestellt und direkt einem der Partner der deutschen Dependence seines Unternehmens unterstellt, zu dem er ein vertrauensvolles Verhältnis hat.

Frau D. arbeitet als freiberufliche Moderatorin von Fernsehsendungen, als Journalistin und Buchautorin. Ihre Berufstätigkeit setzt sich aus einem „Mosaik von Jobs“ (F4, I1, §87) zusammen und ihre Aufträge verlangen von ihr ein sehr hohes Maß an persönlicher Präsenz, da Sendungen und Moderationen beim Publikum fest mit ihrer Person verbunden werden. Bei längeren beruflichen Pausen läuft sie in ihrem Arbeitsfeld als Freiberuflerin Gefahr, im wahrsten Sinne des Wortes „von der Bildfläche zu verschwinden“.

Beide verfügen jeweils über ein Jahresnettoeinkommen von rund 70.000€, das Herr D. in seinem Angestelltenverhältnis, Frau D. über freiberufliche Tätigkeit generiert, und liegen damit deutlich über den Einkommen, die den anderen interviewten Paaren zur Verfügung stehen: „60% bei meinem Gehalt ist auch etwas, was viele in Deutschland nicht haben.“ (F4, I1, §331)

Herr und Frau D. sind beide beruflich gleichermaßen stark engagiert. Sie definieren ihre wöchentliche Erwerbsarbeitszeit weniger über real geleistete Stunden, als über bewältigte Aufgaben. Die dafür tatsächlich aufgewendete Zeit ist demnach phasenweise sehr unterschiedlich und weder bei ihr als Freiberuflerin noch bei ihm als außertariflich beschäftigter Führungskraft tariflich geregelt.

Um bei ihrer intensiven Berufstätigkeit die Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten, nehmen sie eine Kindertageseinrichtung für ihre Tochter und Tageseltern für ihren Sohn in Anspruch. Betreuungslücken zwischen KiTa bzw. Tageseltern und der Betreuung durch die Eltern übernimmt eine Kinderfrau, die ggf. auch in ihrer Wohnung übernachtet, wenn die Arbeitsbelastungen von Herrn und Frau D. dies erfordern.

Frau D. hat direkt nach der Geburt ihres zweiten Kindes in einem ersten Block von Mitte Januar bis Mitte September 2007 sieben Monate Elternzeit (bzw. bis Mitte März als Mutterschutz) und Elterngeld beansprucht. Herr D. hat seine Elternzeit sehr an den freiberuflichen Erfordernissen seiner Frau ausgerichtet und über einen Zeitraum von vier Monaten (Mitte Mai bis Mitte September 2007) so gelegt, dass er die drei Monate gemeinsam mit seiner Frau in Elternzeit war. Ursprünglich wollten jedoch beide in diesem Zeitraum parallel volle vier Monate Elternzeit nehmen, um mit ihren Kindern zu verreisen. Aufgrund beruflicher Erfordernisse für Frau D. und Problemen mit der Sanierung der erworbenen Eigentumswohnung, um die sich Herr D. kümmern musste, war dies so jedoch nicht möglich. In einem

zweiten Block hat Frau D. hat von Mitte Dezember 2011 bis Mitte März 2012 erneut drei Monate Elternzeit und Elterngeld wahrgenommen. Herr D. hat im Anschluss an seine Elternzeit zunächst wieder neun Monate in Vollzeit gearbeitet und dann ab Juni 2008 orientiert an der beruflichen Situation seiner Partnerin im Rahmen der Elternzeit-Regelung seine wöchentliche Arbeitszeit zunächst für sechs Monate auf 60% und dann bis Ende 2010 auf 80% reduziert.

Im Zuge seiner Wahrnehmung von Elternzeit musste Herr D. die Leitung eines mehrjährigen Beratungsprojektes an einen seiner Mitarbeiter abgeben. Sein Wiedereinstieg nach der ersten Elternzeit gestaltete sich aufgrund konjunkturell bedingt mangelnder Beratungsaufträge schwierig und auch in seiner zweiten Elternzeit war er durch seinen reduzierten Arbeitsumfang als Projektleiter und Unternehmensberater nicht voll einsetzbar.

In ihrer parallelen Orientierung auf Beruf und Familie, ihrer hohen, akademischen Bildungsabschlüssen und ihrem hohen beruflichen Verantwortungsgefühl („commitment“) entsprechen Herr und Frau D. idealtypisch dem Bild von Doppelkarrierepaaren, das Meuser (2007, 144) in Anlehnung an seine gemeinsam mit Behnke (vgl. Behnke und Meuser 2002 und 2006) verfassten Studien folgendermaßen charakterisiert:

„Eine Partnerschafts- und Familienform, in der eine solche geschlechtstypische Verantwortung für das Materielle nicht gegeben ist, ist die des Doppelkarrierepaares (...). Mit diesem Begriff ist nicht nur eine Erwerbstätigkeit beider Partner gemeint, die Partner verfügen zudem über höhere, meist akademische Bildungsabschlüsse, beide zeichnen sich durch ein hohes Maß an beruflichem „commitment“ sowie eine andauernde Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung aus. Eine um den Beruf zentrierte Lebensführung ist hier keine Eigenheit des Mannes, sie kennzeichnet ebenso die Frau. Angesichts einer prinzipiellen Gleichwertigkeit der beruflichen Karrieren ist es keine unvernünftige Erwartung, dass die Vereinbarkeitsproblematik hier von beiden Partnern geschultert wird. In der (frühen) US-amerikanischen Literatur zu Doppelkarrierepaaren werden diese nicht selten als „Lebensstilpioniere“ eines auf Gleichheit basierenden Geschlechterarrangements gesehen.“ (Meuser 2007, 144f.)



## 6 Inhaltsanalytische Auswertung

In der inhaltsanalytischen Auswertung der hier vorgestellten Fälle kristallisierte sich auf der Basis des beschriebenen forschungsmethodischen Vorgehens und unter der in den Kapiteln 1 und 4.2 beschriebenen Fragestellung ein System von zwölf Kategorien (vgl. 4.6.3 und Tabelle 1, S. 81) heraus, das es ermöglicht, anhand der untersuchten Fälle darzustellen,

1. wie die Väter und ihre Partnerinnen zu der Entscheidung kommen, Elternzeit für die Väter zu beanspruchen,
2. welche Faktoren die Elternzeitentscheidung beeinflussen,
3. wie Väter ihre Elternzeit im Unternehmen ankündigen,
4. wie das betriebliche Umfeld auf die Ankündigung der Elternzeit reagiert,
5. wie das private Umfeld auf die Ankündigung der Elternzeit reagiert,
6. wie es in der wechselseitigen Abstimmung zwischen den Anforderungen von Familie und Beruf zu Lösungen für die Umsetzung der Elternzeit kommt,
7. welche Umsetzungen von und Veränderungen durch die Elternzeit sich im familialen Umfeld ergeben,
8. welche Umsetzungen von und Veränderungen durch die Elternzeit sich im beruflichen Umfeld ergeben,
9. wie die Beteiligten im Familien- und Berufssystem die Zeit nach der Elternzeit der Väter vorbereiten, gestalten und erleben,
10. welche Sichtweisen die Interviewten bei den anderen Beteiligten aus Familie bzw. Beruf zur Elternzeit der Väter vermuten,
11. wie die gesetzlichen Regelungen des BEEG und deren Anwendung im beruflichen und familialen Kontext erlebt wird und
12. welche Veränderungsbedarfe die Interviewpartner in ihrer Bewertung des Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses der Elternzeit der Väter sehen.

Die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung werden im Folgenden in der beschriebenen Abfolge ausführlich dargestellt.

## **6.1 Motivationen für die Elternzeitentscheidung des Vaters**

Die Beweggründe der befragten Väter und ihrer Partnerinnen, Elternzeit für den Vater wahrzunehmen, bewegen sich in einer Schnittmenge aus sich teilweise überlagernden Motiven, die nicht isoliert voneinander auftreten. Sie bilden je nach familienspezifischer Lebenssituation eine Gemengelage, die die Paare dazu bewegt, durch die Elternzeit des Vaters zumindest kurzfristig eine Veränderung im familial-beruflichen Gefüge zu erreichen, die möglichst allen Beteiligten hilft, die Phase der Familiengründung bzw. -erweiterung im Hinblick auf ihre Wünsche, Bedürfnisse, Erfahrungen und Ideale gut zu bewältigen (vgl. 2).

Innerhalb dieser Gemengelagen bilden sich Motivgruppen mit familienzentrierten, kindzentrierten, partnerin- bzw. partnerschaftszentrierten und vaterzentrierten Perspektiven heraus.

### **6.1.1 Familienzentrierte Motive**

Die familienzentrierte Perspektive steht bei allen interviewten Paaren sehr stark im Vordergrund. Als zentrale Motive für die Elternzeit der Väter lassen sich hier die Entlastung der gesamten Familie im Übergang der Familiengründung bzw. -erweiterung, der Wunsch, eine Ruheinsel für die Familie als Ausgleich zum Alltag zu finden, und das gemeinsame Erleben der ersten Zeit mit dem Neugeborenen durch die Parallelität der Elternzeit beider Elternteile identifizieren.

#### **a. Entlastung für die gesamte Familie**

Die Entlastung des gesamten Familiensystems ist für drei der vier befragten Paare eine Hauptmotivation für die Elternzeit des Vaters und seine damit verbundene häusliche Präsenz. Die Entlastung spielt v.a. für die Paare eine Rolle, deren Aufgaben nach der Geburt des Kindes auch trotz egalitärer Einstellung traditionell verteilt sind. Entlastung ist bei ihnen eng verbunden mit der Unterstützung der Partnerin im Familienalltag. Insbesondere nach der Geburt eines weiteren Kindes, aber auch für Ersteltern mit wenig Unterstützung aus sozialen Netzwerken, ist den Paaren die partnerschaftliche Unterstützung möglichst direkt nach der Geburt besonders wichtig. Die Paare, die bereits ein oder mehrere Kinder haben, waren sich der Belastungen, die die Geburt eines weiteren Kindes für die Familie mit sich bringt, bewusst. Sie haben sich für die Elternzeit des Vaters entschieden, um diese Anforderungen besser handhaben zu können.

Herr A.: (...) So, beim zweiten, da ist man dann schon ein bisschen in der Übung, da sitzen halt in der Regel die Handgriffe, und ja, aber trotzdem, es ist schon einfach eine Erleichterung, wenn dann noch jemand da ist, der halt schnell mal die große, mit der irgendetwas, ach, mit der mal spazieren gehen kann oder etwas spielt, na ja, dass die irgendwie abgelenkt ist, dass die Kleine in Ruhe ihr Fläschchen bekommen kann. (...) es ist schon eine Erleichterung, wenn man zu zweit ist, ganz klar (F1, I1, §135)

## **b. Auszeit vom Berufsalltag und Ruheinsel für die Familie**

Die Entlastung bezieht sich dabei aber nicht ausschließlich auf die Entlastung der Partnerin, sondern auf die Familie als Ganzes, um mit der meist nahezu vollständig parallel in Anspruch genommenen Elternzeit das Stressaufkommen in der Familie insgesamt zu reduzieren. Durch diese Stressreduktion im Übergang zur (erweiterten) Elternschaft erleben die Paare die Elternzeit als eine Art Ruheinsel für die Familie.

So ist die Elternzeit zum einen Ausgleich für sonst übliche häufig mehrtägige beruflich bedingte Abwesenheiten des Vaters und Partners von Wohnort und Familie.

Frau B.: Aber, gerade deshalb, weil der Job so ist, dass er so viel weg ist, finde ich es unheimlich wichtig jetzt, dass jetzt diese Elternzeit-Monate für uns da sind. (F2, I1, §125)

Zum anderen wird die Elternzeit für die gesamte Familie als dezidierte, gesetzlich legitimierte Auszeit vom Berufsalltag gesehen. So erinnern sich Herr und Frau D. gerne an eine „sehr schöne lange Reise“, die sie mit ihrer Tochter gemacht haben, als sie beide eine berufliche Pause hatten.

Frau D.: (...) Und die Tatsache, dass wir uns eigentlich beide Zeit nehmen wollten, wir hatten eine sehr schöne lange Reise mit Marie, als Marie zehn Monate alt war, weil da gerade so eine Lücke entstand bei uns beiden, also ich hatte Sommerpause, und er war zwischen zwei Jobs. Und das wollten wir gerne nochmal wiederholen. Und es hat sich herausgestellt, dass das sehr schwer zu realisieren war. Wir hatten ursprünglich mal darüber nachgedacht über, richtig, sieben Monate zusammen weg, mit beiden Kindern, weil Marie ja noch nicht in der Schule ist usw., (...) (F4, I1, §90)

An diese Erfahrung anknüpfend soll eine mehrmonatige parallele Elternzeit von Herrn und Frau D. den Zeitkorridor für eine längere gemeinsame Familien-Reise nach der Geburt des zweiten Kindes als Ausgleich für den sonst stressigen Familienalltag zwischen hohen beruflichen – durch die Vollzeitberufstätigkeit beider Elternteile – und privaten Anforderungen bilden.

Herr D.: Also, es war völlig klar, Elternzeit zu machen, weil ich jetzt auch einen relativ anstrengenden Job habe, mit relativ vielen Abwesenheitszeiten (...) (F4, I1, §200)

Herr D.: Ich finde, Elternzeit ist einfach mal eine gute Gelegenheit, um mit einem vernünftigen Argument Monate lang nicht zu arbeiten. (F4, I1, §241)

Elternzeit ist damit ein legitimer Rahmen für eine berufliche Auszeit – sowohl zum Ausgleich hoher beruflicher Belastungen – bei grundsätzlicher beruflicher Zufriedenheit –, wie bei Herrn D., als auch bei beruflicher Unzufriedenheit, wie bei Herrn C., der sich von seinem neuen Vorgesetzten gegängelt und von der Schichtarbeit gestresst fühlt (vgl. 6.1.4).

Herr C.: Mensch, wenn die das so machen, dann bleibe ich erst recht das Jahr daheim. (F3, I1, §165)

## **c. Parallele Elternzeit, um die wichtige erste Zeit gemeinsam zu erleben**

Zentrales Merkmal dieser gemeinsamen Ruheinsel für die Familie ist die parallele Elternzeit beider Elternteile. Drei von vier der befragten Paare hat große Überschneidungen ihrer Elternzeiten, um sie gemeinsam zu nutzen. Im Vordergrund steht hierbei für die Paare in erster Linie, die ersten Wochen mit dem Neugebore-

nen gemeinsam zu verbringen und die ersten Entwicklungsschritte gemeinsam zu erleben.

Herr A.: (...) Das ist dann schon wieder ein völlig anderer Aspekt. Für uns war auch relativ schnell klar, dass wir die Partnermonate zusammen nehmen wollen. Man hätte ja theoretisch das Ganze auch ans Ende hängen können. Aber da haben wir gesagt, das machen wir zusammen, weil wir zumindest gesagt haben, die Monate am Anfang die sind vielleicht am wichtigsten von allen. (F1, I1, §163)

### 6.1.2 Kindzentrierte Motive

Aus der kindzentrierten Perspektive benennen die befragten Väter und Mütter Motive, die sich um Aspekte der Vater-Kind-Beziehung und die Betreuung der Geschwisterkinder gruppieren.

#### a. (Gleichwertige) Beziehung zum Kind aufbauen und pflegen

Den Wunsch, eine eigene Beziehung zum Kind aufzubauen und zu pflegen, äußern alle interviewten Väter in mehr oder weniger starker Ausprägung.

Die höchste Bedeutung hat dieses Motiv für Herrn A. der zweimal einen Monate Elternzeit nimmt und ansonsten eine klassische Aufgabenverteilung lebt. Die Elternzeit ermöglicht es ihm, ganztägig zuhause zu sein und zumindest für einen begrenzten Zeitraum im Alltag direkt an der Entwicklung seines Kindes teilzuhaben. So erlebt er sein Kind und dessen Veränderungen direkt und nicht nur an Wochenenden oder vermittelt durch abendliche Berichte seiner Partnerin. Die ersten Lebensmonate des Kindes, in denen die Entwicklung besonders rasant voranschreitet, erscheinen hierfür ideal.

Frau A.: Und dann auch die erste Zeit mit einem Baby, das kann man einfach nicht mehr nachholen. (F1, I2, §2)

Herr A.: (...) das war einfach eine schöne Zeit, um mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen einfach das zu erleben, wie sich das Kind da entwickelt, (...) man hat immer so den Eindruck gehabt, man verpasst da irgendwas, weil die Kinder wachsen in dem Alter ja unheimlich schnell und man verpasst einen Großteil der Entwicklung. (F1, I1, §2)

Auch Herrn B., der drei Monate parallel und einen weiteren Monat versetzt zu seiner Partnerin Elternzeit beansprucht, geht es darum, in der Elternzeit die Beziehung zu seinem Kind zu intensivieren, mehr Zeit als im sonstigen Alltag mit ihm zu haben und den „Beziehungsvorsprung“, den seine Partnerin im Kontakt zum Kind hat, ein Stück zu reduzieren. Dieser Beziehungsarbeit mit seinem Kind räumt er in der Elternzeit oberste Priorität ein.

Herr B.: Ich halte es auf jeden Fall für wichtig, dann im Rahmen der Zeit, die man hat, wirklich das in die Beziehung, die Entwicklung und alles Mögliche, was das Kind braucht, zu investieren. Dass nicht nur die Mutter das hat. Aber, das erklärt sich eigentlich selbst, das ist eigentlich logisch. Und alles andere kommt irgendwie drumherum. (F2, I1, §195)

Darüber hinaus nutzen Herr und Frau B. die Elternzeit als Anstoß und Einstieg, ihre klassische Aufgabenverteilung langfristig wenigstens teilweise zu durchbrechen und seine beruflichen Rahmenbedingungen zu verändern, um seine Präsenzzeiten für sein Kind auch jenseits der Elternzeit-Regelung zu erhöhen.

Frau B.: Also, was sich jetzt in dem Monat für mich noch einmal deutlich gezeigt hat ist, dass es erstrebenswert wäre, einen Job zu haben, wo man nicht zu viel weg ist.

Herr B.: ... durchaus...

Frau B.: Also, das war vorher [vor der Elternzeit, R.R.] klar und ist noch klarer geworden.  
(F2, I1, §159-161)

Für Herrn D., der seine Elternzeit sowohl parallel zu seiner Frau als auch später als Teilzeit-Elternzeit ohne Elterngeld-Bezug nutzt, war immer klar, dass er – abgesehen vom Stillen – mit seiner Frau absolut gleichwertiger Elternteil ist, der ebenso wie sie in der Lage ist, Kontakt und eine eigenständige Beziehungen zu seinen Kindern zu haben. Dabei ist er sich bewusst, dass die Qualität in der Beziehung zu seinen Kindern auch von der Quantität an Zeit abhängt, die er im Kontakt mit ihnen verbringt. Die Intensität des Kontakts mit den Kindern variiert demnach mit der mit ihnen verbrachten Zeitspanne und damit, wie lang diese Zeit ggf. bereits vergangen ist.

Herr D.: Das ist glaube ich auch ganz konkret davon abhängig, wie lange die Zeit ist und wie lange sie her ist, die der eine mehr oder weniger mit dem Kind verbracht hat. Die orientieren sich auch um, ist meine Vermutung. Es kann natürlich auch für alle Zeiten so bleiben. (F4, I1, §394)

Das Motiv, eine im Vergleich zu seiner Partnerin gleichberechtigte Beziehung zu seinem Kind aufzubauen, ist für Herrn D. nicht entscheidungsrelevant für seine Elternzeit, da beide ihre Kontakte zu den Kindern im Alltag bedarfsorientiert alternierend gestalten. Dabei sehen sich Herr und Frau D. als gleichberechtigt in ihren beruflichen und familialen Belangen, deren Verteilung sie immer neu miteinander verhandeln. Seine Elternzeit ist für Familie D. auch kein Anlass, Aufgabenverteilungen und Rollenarrangements neu zu strukturieren, sondern ein von beiden gewünschtes Zugeständnis an die Kinder, eine Zeit mit weniger Stress und mehr Muße miteinander zu verbringen. Das Verhandeln und Jonglieren von Aufgaben und Zuständigkeiten ist für sie Bestandteil ihres Alltags, in dem es immer wieder darum geht, eigene berufliche Interessen mit den familialen unter einen Hut zu bringen.

Frau D.: (...) Von daher war es für uns nicht so, dass wir dachten, das [die Elternzeit, R.R.] ist jetzt Teil unseres Alltags, und danach stellen wir unsere Lebensplanung um, und da macht jeder einen anderen Job. Wir wollten das wirklich nutzen, um intensiv Zeit mit den Kindern zu erleben. (...) (F4, I1, §92)

Herr D.: Also, das ist halt einfach wahnsinnig stressig gewesen. (...) und dann war halt einfach mit der Geburt des zweiten Kindes die Möglichkeit da, zu sagen, jetzt machen wir dieses Jahr mal ein bisschen entspannter, das war halt einfach gut da und das haben wir auch genutzt. (F4, I1, §243)

## **b. Betreuung der Geschwisterkinder in Familiengründung und -erweiterung**

Auch wenn die Elternzeit der Väter formal für das neugeborene Kind genommen wird, haben Väter, die bereits Kinder haben, auch die Bedürfnisse und die Betreuung der älteren Geschwisterkinder im Blick. Dabei fällt auf, dass Herr D. das Stillen der Bedürfnisse seiner älteren Tochter nicht der Mutter oder dem Vater zuordnet, sondern offen lässt, wer sich intensiver um sie kümmert.

Herr D.: (...) Und wir hatten auch das Gefühl, dass die Ältere, dass man schon auch ein bisschen aufpassen muss und sich Zeit nehmen muss, was halt im normalen operativen Geschäft einfach schwierig ist, (...) (F4, I1, §243)

Für Familie A. hingegen ist klar, dass der Vater sich primär um die Erstgeborene kümmert; Frau A. vertraut den Kompetenzen ihres Mannes und weiß, dass ihre Tochter bei ihm gut versorgt ist.

Frau A.: (...) wir machen die Elternzeit, (...) zum einen als Entlastung für die Carla, weil sie ja auch dabei ist, mit ihren anderthalb Jahren, dass ich weiß, dass das Kind gut untergebracht ist und ihr Papa sich um sie kümmern kann. (F1, I2, §2)

Dabei verfestigt sich mit der Anzahl der Kinder die Arbeitsteilung der Eltern. Väter mit zwei und mehr Kindern versorgen die älteren Geschwisterkinder, um der Mutter und dem Neugeborenen mehr Zeit und Ruhe miteinander einzuräumen.

Herr C.: Genau. Da haben wir uns gesagt, das machen wir nicht [so wie sein Schwager, drei Kinder ohne Elternzeit, R.R.], wir machen das ganz anders. Bleiben schön mal ein Jahr daheim, teilen die Kinder auf, das heißt, es hat sich so ergeben, ich habe die zwei Großen, sie hat das Kleine. (F3, I1, §146)

Herrn C. erlebt diese Aufteilung als ideal, da er sich im Umgang mit seinen älteren Kindern sehr sicher, in der Deutung der Bedürfnisse des Babys jedoch unsicher fühlt. Er hegt generelle Zweifel daran, dass Väter für die Pflege von Säuglingen und Kleinkindern geeignet sind und sieht sich gleichzeitig in seinen Kompetenzen und seiner Beziehung zu seinen älteren Kindern gestärkt.

Herr C.: Die Großen, die sagen einem ganz genau, ich hab Zahnschmerzen, das tut weh, das tut weh, aber er weint halt. Und dann muss man raten, was hat der Kerl jetzt. (...) ich liege da meistens verkehrt. Ich weiß dann nicht, ist er jetzt müde, hat er Hunger, tut ihm was weh? Dann ist die Mama in der Nähe, dann gebe ich ihn einfach rüber und die weiß dann was zu machen ist. Das ist halt so. Ich glaube, Väter sind da nicht allzu gut dafür geeignet, für solche kleinen Kinder. (F3, I1, §277-279)

### 6.1.3 Partnerinnen- und partnerschaftsbezogene Motive

Motive, die sich einer auf die Partnerin bezogene Perspektive zuordnen lassen, spielen eine zentrale Rolle für die Elternzeitentscheidung der Väter. Im Vordergrund stehen dabei v.a. die Entlastung der Partnerin bei der Familien- und Erziehungsarbeit und ihre Berufstätigkeit bzw. ihr beruflicher Wiedereinstieg. Zudem zeigt sich auch ein Zugewinn an Zeit für die Partnerschaft der Eltern als Argument für eine Elternzeit des Vaters.

#### a. Elternzeit des Vaters als primäre Entlastung der Partnerin

Zeit für die Entlastung der Partnerin in der Phase der Familiengründung und -erweiterung war für drei von vier der interviewten Paare ein wichtiges Kriterium, Elternzeit für den Vater zu beanspruchen. Bei den Familien, die bereits Kinder hatten, stand dabei die möglichst direkt nach der Geburt einsetzende Entlastung der Partnerin in der Erziehung und Versorgung der älteren Geschwisterkinder im Vordergrund. Dabei wird v.a. bei Herrn A. deutlich, dass er seine Frau zwar einerseits entlasten, ihr aber auch nicht die Kompetenz absprechen will, im Alltag mit zwei Kindern umgehen zu können. Er bleibt damit in der für ihn gewohnten Rolle des im Haushalt Helfenden, und überlässt die „häusliche Hoheit“ seiner Frau.

Herr A.: Es ist natürlich klar, wenn jemand alleine ist, und hat dann beide Kinder, ist es schon ein bisschen schwierig, beides zur gleichen Zeit machen zu müssen. (...) Ansonsten müsste man (...) einen Babysitter organisieren, wenn es jetzt länger dauert, oder man

müsste sie beide mitnehmen, was natürlich auch geht, aber es ist schon eine Erleichterung, wenn man zu zweit ist, ganz klar (F1, I1, §135)

Die Dringlichkeit dieser Entlastung erscheint umso höher, je mehr Kinder bereits in der Familie vorhanden sind. Die Schwangerschaft mit dem dritten Kind und die nach der Geburt zu erwartenden Belastungen waren daher für Familie C. der entscheidende Punkt, sich für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Herrn C. zu entscheiden.

Frau C.: (...) Und da haben wir uns überlegt, das dritte Kind ist unterwegs, was soll das werden, wenn dann auch noch der Säugling dabei ist. Das war eigentlich der ausschlaggebende Punkt, (...) Die Belastung (...), man ist dann ausgepowert, (...) Wenn die so kurz hintereinander sind (...) Man ist dann ja ständig am versorgen. (F3, I1, 133-141)

Und auch wenn eine Betreuung der älteren Kinder ggf. durch andere Familienmitglieder wie die Großeltern möglich ist, ist im Fall der Familie C. der Vater die zentrale Entlastungsperson, wenn die Kinder die Nähe zu einer ihren vertrauten Bezugspersonen suchen.

Frau C.: (...) die kommen dann wieder, wenn sie wollen. Das wäre, wenn meine Eltern woanders wohnen würden und wir würden sie dahin bringen, dann könnten sie nicht so einfach mal wiederkommen. Sobald es irgendwelche Problemchen gibt, sind sie wieder da. (F3, I1, §14)

Aber auch für Ersteltern ist die Entlastung der Partnerin durch den Vater ein wichtiges Motiv für die Wahrnehmung von Elternzeit. Dies gilt v.a. wenn die Möglichkeiten externer Unterstützung oder Betreuung durch Freunde oder Verwandte oder die Bereitschaft bzw. die Infrastruktur, um auf institutionelle Kinderbetreuung – gerade für Säuglinge – zurückzugreifen, nicht gegeben sind.

Frau B.: Da wir jetzt hier komplett auf uns allein gestellt sind, ist es für mich eine große Entlastung, nicht mehr hier rund um die Uhr 24 Stunden am Tag die Verantwortung zu tragen, sondern das halt zu teilen. (F2, I1, §115)

### **b. Berufstätigkeit bzw. beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin als Motivation und Promotor für Väter in Elternzeit**

Die Berufstätigkeit bzw. der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin findet sich bei zwei der vier untersuchten Fälle als Motiv für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter. Am stärksten zum Tragen kommt es bei ideell und real gleichberechtigt und gleichwertig gelebten familialen und beruflichen Interessen der Eltern. So geht es Herrn und Frau D. nicht allein um die Berufstätigkeit der Mutter, sondern um die Vereinbarkeitsbedürfnisse beider Elternteile.

Die Elternzeit des Vaters ist hier – ebenso wie die Reduktion von Arbeitszeiten und freiberuflichen Aufträge, der Einsatz von Tageseltern und Kindertagesstätten – ein selbstverständliches Instrument, den Interessen aller Familienmitglieder und damit auch der Berufstätigkeit der Partnerin gerecht zu werden. Die Selbstverständlichkeit der Nutzung der Elternzeit durch den Vater als Beitrag zur gleichberechtigten Lösung familiale Vereinbarkeitsfragen ist hier deutlich höher, als in den Fällen, in denen die beruflichen Interessen eines Elternteils – meist primär denen der Mutter – zumindest zeitweilig den familialen Fürsorgeaufgaben untergeordnet werden.

Herr D.: Na ja, dass es im Grunde genommen, für mich ist es sehr selbstverständlich, sich gegenseitig, beziehungsweise miteinander zu verhandeln, das heißt gleichberechtigt miteinander zu verhandeln, wer geht raus, wer macht den Job, wer macht es wann usw. (F4, I1, 519)

Frau D.'s berufliches Engagement ist ein Motiv, das so auch von Herrn D.'s Vorgesetztem wahrgenommen wird und das besonders dann zum Tragen kommt, wenn beide Partner über ein in etwa gleichhohes Einkommen verfügen (vgl. 6.2.2).

Vorgesetzter Herr D.: Soweit ich mich entsinne, war es so, da sie ja beide berufstätig sind, ich meine, der Herr D. hat ja zwei Elternzeiten gehabt, und wie es jetzt dazugekommen ist... Seine Frau hat halt ein stärkeres berufliches Engagement als ursprünglich gehabt, und deshalb haben sie sich entschieden, dass er dann die Elternzeit nehmen wird. (F4, I2, §7)

Für Elternpaare, die sich zwar ideell gleichberechtigt sehen, die beruflichen Interessen der Frau jedoch – aus Gründen wie ihrem geringeren Einkommen, dem Stillen des Neugeborenen oder faktisch doch gelebten traditionellen Rollenvorstellungen – den familialen Interessen unterordnen, spielt die Berufstätigkeit der Partnerin bzw. ihr beruflicher Wiedereinstieg eine eher untergeordnete Rolle sowohl in der Entscheidung für, als auch in der letztlichen Umsetzung von Elternzeit für den Vater.

Frau B.: Ich muss dazu sagen, ich hatte mir vorher noch so ein bisschen die Illusion gemacht, dass ich noch mehr Zeit hätte, jetzt zwischendurch auch schon mal etwas zu arbeiten, dann wäre das ein Monat Zeit, wo der Thomas da ist, wo man dann im Nachhinein jetzt schon fast sagen muss, da ist relativ wenig herumgekommen. (F2, I1, §117)

### c. Elternzeit als Zeit für die Partnerschaft

Explizit auf die Partnerschaft bezogene Motive für die Wahrnehmung von Elternzeit durch den Vater kristallisieren sich in den Aussagen von Herrn B. heraus. Über die bei ihm ansonsten stark auf das Kind bezogenen Gründe für seine Elternzeit hinaus benennt er eindeutig die Vorteile der Elternzeit für seine Partnerin und ihn nicht allein auf der Ebene der Familie als Ganzes, sondern dezidiert auch für ihre Partnerschaft. Diese Bedeutung gewinnt sie sicherlich v.a. auch vor dem Hintergrund seiner häufigen und längeren Abwesenheiten vom Wohnort aufgrund seiner Berufstätigkeit.

Herr B.: Ich muss ehrlich sagen, die Elternzeit die sehe ich auch wirklich eher so, dass es was ist, sowohl fürs Kind, als auch für uns beide. Wir haben ja auch beide zusammen mehr Zeit miteinander. Das, finde ich, ist ein nicht zu unterschätzender Faktor. (...) Von daher finde ich das so von der Gesamtheit viel viel ansprechender als das,... man hat ja erst mal sagt man, Elternzeit, ja klar, du kümmerst dich ums Kind. Aber da wir jetzt Elternzeit teilweise in denselben Monaten haben, ist das halt auch für uns beide etwas. Würde ich mal sehen. (F2, I1, §116)

#### 6.1.4 Vaterzentrierte Motive

„Es gibt für mich auch keine Vätermomente, sondern höchstens Partnermomente.“  
(Herr D., F4, I1, §553)

Über die Motive, die sich direkt auf das Kind bzw. die Partnerin oder die Partnerschaft beziehen, hinaus, finden sich bei den befragten Vätern auch eindeutig auf sie selbst bezogene Motive für die Wahrnehmung von Elternzeit, die zum einem mit der Arbeitszufriedenheit und zum anderen mit der Umsetzung von Idealen für die eigene Vaterrolle zusammenhängen.



### **a. Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation**

Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation war ein wichtiger Auslöser für die Elternzeitentscheidung von Herrn C. Mit einem Gefühl von „Jetzt erst recht!“ erleichterten anstehende Umstrukturierungen in seinem Betrieb und Ärger mit seinem Vorgesetzten, verbunden mit familienunfreundlichen Schichtarbeitszeiten, Herrn C. seine Entscheidung, zwölf, beziehungsweise dann letztlich realisiert elf Monate in Elternzeit zu gehen. Die Elternzeit ist für ihn ein legitimer Grund, sich aus der für ihn vielfach belastenden beruflichen Situation zeitlich befristet zurückzuziehen (vgl. 5.3).

Herr C.: Aber, wie gesagt, es sind lauter kleine Krümel, die dann irgendwie noch dazu beitragen, dass man sagt, jetzt mach ich's erst recht. (F3, I1, § 167)

### **b. Elternzeit als selbstverständliche Umsetzung eigener Ideale**

Für Herrn D., dem es selbstverständlich ist, sich die Erziehung seiner Kinder gleichberechtigt mit seiner Partnerin zu teilen, ist die Elternzeit auch ein Instrument zur Umsetzung seiner Ideale und der seiner Partnerin, Beruf und Familie auch in der alltäglichen Praxis situationsbezogen auszuhandeln und sie tatsächlich möglichst paritätisch zu verteilen. Dabei gilt es für Herrn und Frau D. als selbstverständlich, sowohl klassisch weibliche als auch klassisch männliche konnotierte Tätigkeiten und Rollen auszuführen und auszufüllen.

Herr D.: Wir haben aber eigentlich auch, das ist zumindest meine Meinung, grundsätzlich keine krasse Teilung in dem Sinne. Es gibt halt natürlich ein paar Sachen, die macht einer häufiger als der andere, das schleift sich dann so ein bisschen ein, (...) Aber das sind so Kleinigkeiten. Es hat aber keiner von uns beiden Berührungängste, gerade im Hinblick auf die Kinder, irgendwie, dass Anna keine Windel anfasst oder umgekehrt. Das gibt es eigentlich gar nicht. Das ginge auch nicht. Und dann hätte es auch vorher nicht funktioniert. Wir haben das hier halt immer partnerschaftlich gehandelt. Ich glaube, wir ticken auch von unseren Grundeinstellungen her so, dass das nicht per se einem biologischen Rollenverständnis unterliegt. Und wenn beide arbeiten, dann machen beide zumindest aus Sicht der äußeren Umgebung etwas Männliches und dann müssen natürlich auch beide etwas Weibliches machen, sonst funktioniert das ja nicht. (F4, I1, §416)

## **6.2 Einflussfaktoren für die Elternzeitentscheidung des Vaters**

„Das sind eigentlich die wesentlichen Komponenten. Die Firma an sich einerseits, Betriebsrat, Konzern, groß, Familienpolitik gewünscht von oben herab und andererseits eben Arbeitsmarkt gut und die persönliche Stellung in der Firma gut.“ (Herr D., F4, I1, §235)

Neben der Motivation der Väter, Elternzeit wahrzunehmen, spielen sowohl äußere (finanzielle und betriebliche) als auch innere (personen- und familienbezogene) Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle für die Entscheidung der Elternpaare, sich für die Elternzeit des Vaters zu entscheiden. Diese treten bei den interviewten Paaren mit unterschiedlichen Schwerpunkten, jedoch bei keinem in isolierter Form auf, sondern stets in einer Mischung mehrerer Faktoren.

### **6.2.1 Novellierung des BEEG zum 01.01.2007**

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die Gesetzes-Novelle vom „Bundeserziehungsgeld und Elternzeitgesetz“ zum „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ zum 01.01.2007 und die damit einhergehende Einführung des Elterngeldes und

der Partnermonate zentralen Einfluss auf die Elternzeitentscheidung der Eltern für die Elternzeit des Vaters hat.

### **a. Elterngeld als finanzieller Türöffner zur Elternzeit**

Die essenzielle Rahmenbedingung für die Entscheidung, Elternzeit für den Vater zu beantragen, war für alle interviewten Paare die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate. Die Möglichkeit, 67% des durchschnittlichen Einkommens der letzten zwölf Monate als Ersatzleistung zu erhalten, war für alle befragten Väter der entscheidende Promotor, Elternzeit wahrzunehmen bzw. eine bereits in Erwägung gezogene Elternzeit länger als geplant zu nehmen.

Herr B.: Also von daher denke ich schon, dass die Elterngeldregelung da durchaus der Anreiz ist, das überhaupt zu machen. Das ist bei uns im Prinzip auch so. (F2, I1, §67)

Herr C.: Die hatte riesigen Einfluss. Das Geld war ja jetzt da. Diese 1.200 € sind jetzt da (...) (F3, I1, §559)

Insbesondere für die Paare, bei denen der Mann über das höhere Einkommen verfügt, erweist sich das Elterngeld – v.a. in Form der Partnermonate, die nur durch den bisher nicht in Elternzeit gewesenen Elternteil nutzbar sind, entsprechend ihrer Intention – als Türöffner für die Väter zur Elternzeit. So äußert Herrn A. im Gespräch deutlich, dass die Wahrnehmung von Elternzeit für sein erstes Kind für ihn als Hauptverdiener der Familie unter den Rahmenbedingungen des bis Ende 2006 pauschal gezahlten Erziehungsgeldes nicht möglich war.

Herr A.: (...) Da spielen mit Sicherheit auch finanzielle Grenzen eine Rolle. Wir hatten ja dann auch die Elterngeldregelung noch miterlebt... (...) Entschuldigung Erziehungsgeldregelung, ja das war einfach eine finanzielle Grenze das geht einfach nicht...

Interviewer: ...weil sie das höhere Einkommen haben?

Herr A.: Ja, das geht nicht. Da musste man dann halt sehen, dass man sich die Zeit, die man sich dann nimmt, vom Urlaub dann irgendwie nimmt. (F1, I1, §64-68)

Doch auch für Paare, die über gleichhohe Einkommen verfügen, wie Herr und Frau D., ist das Elterngeld ein entscheidender finanzieller und emotionaler Anreiz, den Schritt in die Elternzeit des Vaters zu wagen.

Herr D.: Also,... ich glaube, wir hätten uns das, wir hätten... es war halt ein emotionaler Anreiz, das Elterngeld. Ohne das jetzt genau durchzurechnen. Ich bin mir nicht ganz sicher, wäre dieser emotionale Anreiz klar weg gewesen, wenn es das Elterngeld nicht gegeben hätte, dann hätten wir wahrscheinlich schon etwas genauer kalkuliert, wie viele Monate können wir uns denn leisten. Wir hatten in dem Jahr jetzt auch außergewöhnliche Belastungen mit der Sanierung der Wohnung und da hätte man dann, da wären wir dann wahrscheinlich schon ein bisschen konservativer rangegangen an das Thema. (F4, I1, §204)

Frau D.: Also, das haben wir schon kalkuliert und das war dann schon auch ein Anreiz, solange aussteigen zu wollen. Das war schon so, dass das Elterngeld anstand. Das hätten wir uns nicht getraut, den Schritt sonst. Das war ganz klar. (F4, I1, §215)

Bei der Entscheidung für und der Planung von Elternzeit ist für alle Paare entscheidend, dass das Elterngeld die Fixkosten der Familie zumindest teilweise decken muss. So planen Herr und Frau D. – trotz hohen Einkommens und finanziellen Rücklagen – das Elterngeld fest in ihre Überlegungen zur gemeinsamen „Familienzeit“ mit ein, auch wenn ihnen klar ist, dass sie zusätzlich einen eigenen fi-

nanziellen Puffer für diese Zeit brauchen werden, um ihre laufenden Kosten, insbesondere nach dem Erwerb einer Eigentumswohnung, vollständig zu decken.

Frau D.: (...) Ich weiß aber auch, dass wir ziemlich genau geguckt haben, würde das die festen Kosten tragen. Dass wir minus machen in den Monaten, das war sowieso klar. Dass das drin sein muss, vorher und hinterher einen Puffer haben, aber wir haben genau geguckt, können wir die Raten hier weiter zahlen, die Zinsen usw. für den Wohnungskauf und das, was da anläuft an Rechnungen, geht das irgendwie. Das haben wir schon Pi mal Daumen überschlagen. (F4, I1, 205)

Niedrige Lebenshaltungskosten erlauben es dagegen, Einkommenseinbußen auch über längere Zeit hinnehmen zu können. So ließ sich die Elternzeit von Herrn C. auch ohne zusätzlichen finanziellen Puffer realisieren, da die Familie durch ihre mietfreie Wohnung relativ niedrige Lebenshaltungskosten hat. Vor diesem Hintergrund war für Herrn und Frau C. schnell klar, dass 67% seines Nettoeinkommens die Fixkosten decken und die Familie sich diese Zeit „gönnen“ will.

Frau C.: Das neue Gesetz kam dann gleichzeitig, genau, und dann haben wir gesagt, na, da bleibst du halt mal ein Jahr daheim. Das wäre auch nicht so schlimm. (...) Das war eigentlich der Punkt. (F3, I1, § 135)

Ob und für wie lange das Elterngeld für eine Familie ausreichend ist, um Vätern die Wahrnehmung von Elternzeit zu ermöglichen, ist demnach sehr stark abhängig von den individuellen finanziellen Gegebenheiten, insbesondere vom Einkommensverhältnis zwischen Mann und Frau und den finanziellen Belastungen der Familie. Denn auch 67% sind eben nur 67%, für Herrn A. ein wesentlicher Grund für Väter, die oft über das höhere Einkommen verfügen, sich auf die Partnermonate zu beschränken.

Herr A.: Sicherlich. Theoretisch könnte man ja auch sieben/sieben nehmen, ich sag mal denkbar ist ja vieles. Man muss dann halt für sich selbst auch entscheiden, was ist denn noch machbar, was ist auch finanziell darstellbar. Also klar im Leben sind ja dann doch auch Verpflichtungen da und selbst bei 2/3 ist es halt doch 1/3 weniger, was man halt vorher in der Regel doch relativ stark verplant hat. Also, ich sag mal, selbst wenn, deshalb war auch von Anfang an klar, o.k., zwei Monate, aber mehr geht irgendwo einfach nicht. (F1, I1, §70)

Auch die Vertreter der Arbeitgeber der Elternzeit-Väter äußerten deutlich, dass sie im Elterngeld einen klaren finanziellen Stimulus für Väter sehen, in Elternzeit zu gehen.

AG-Vertreter Herr A.: (...) das ist einfach ein finanzieller Anreiz. (F1, I3, §15)

Insbesondere im Fall von Familie C. wurde dieser monetäre Aspekt für Herrn C., Elternzeit wahrzunehmen, durch besondere Konstellationen in Form fehlender Übergangsregelungen beim Wechsel vom Erziehungs- zum Elterngeld zusätzlich verstärkt. Eltern, die vor der Geburt ihres ab dem 01.01.2007 geborenen Kindes nicht mindestens zwölf Monate lang ein Einkommen erzielten, gelten nach dem BEEG als vor der Geburt nicht erwerbstätig. Dies betrifft auch Eltern, die aufgrund älterer Kinder nach Maßgabe des bis Ende 2006 geltenden Erziehungsgeldgesetzes bereits in Elternzeit waren. Ihr Elterngeld wurde nicht auf Grundlage ihres vor der Elternzeit nach altem Recht erzielten Nettoeinkommens berechnet, so dass wie im Fall von Frau C. und auch von Frau A. lediglich der Sockelbetrag von 300 €

monatlichem Elterngeld für vor der Geburt nicht erwerbstätige Eltern festgesetzt wurde. Für Paare mit niedrigen Lebenshaltungskosten wie Familie C. ein Grund, die vollen zwölf Monate Elterngeld für den Vater zu beantragen und so ein für die Familie optimales Zeit-Geld-Verhältnis zu erreichen.

Herr C.: Da bin ich dann sozusagen zur Strafe daheim geblieben, damit wir auch noch etwas haben von dem Elterngeld, außerdem noch. Das wäre ja wirklich für sie nur der Grundbetrag von diesen 300 € gewesen. (F3, I1, §66)

### **b. Partnermonate und öffentliche Diskussion als Legitimationshilfe**

Die Verknüpfung von mindestens zwei Monaten des gesamten Elterngeld-Anspruchs mit der Wahrnehmung von Elternzeit durch den zweiten Elternteil („Partnermonate“) ist eine deutliche Erleichterung für die Väter, ihren Anspruch auf Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber zu vertreten. Die Arbeitgebervertreter sehen die Väter damit gewissermaßen unter Zugzwang und so stärker legitimiert, Elternzeit wahrzunehmen, um die vollen finanziellen Ansprüche gegenüber dem Gesetzgeber geltend machen zu können.

AG-Vertreter Herr C.: Normalerweise, wenn die Mutter zuhause bleibt, dann muss der Vater, glaube ich, auch zwei oder drei Monate für die vollen finanziellen Ansprüche zuhause bleiben. (F3, I2, §25)

Die Legitimationswirkung dieser Regelung innerhalb des BEEG verbunden mit der starken medialen Präsenz des Themas Elternzeit, Elterngeld und Partnermonate um den Jahreswechsel 2006/2007 hat sowohl aus Sicht der Eltern – Frau A.: „Ich denke ganz einfach, weil es auch mehr in die Medien gekommen ist, dass man mehr darüber gesprochen hat, und das ist seitdem für viele auch selbstverständlich ist, dass der Mann zuhause bleibt.“ (F1, I2, §185) – als auch der Arbeitgebervertreter dazu geführt, dass die Akzeptanz in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen deutlich gewachsen ist. Die öffentliche Debatte um „Wickelvoluntariat“ (Focus online 2008) und die „3600 Euro-Peitsche“ (Gesterkamp 2011) haben sich damit letztlich erleichternd auf die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter ausgewirkt, so dass sie mehr und mehr gesellschaftliche Normalität wird (vgl. 6.4).

Vorgesetzter Herr D.: Meine persönliche Wahrnehmung ist die, natürlich konnte man das vorher auch schon machen, aber, diese Regelung und dieses Gesamtkonstrukt, das es jetzt eben seit zwei Jahren gibt, ich glaube, dass das schon massiv zu einer Veränderung geführt hat in der Wahrnehmung, in der Öffentlichkeit, in den Unternehmen, bis hin zu mir, (...) Und es wird, glaube ich, mehr und mehr zu einer Normalität. (F4, I2, §157-159)

### **6.2.2 Einkommensverteilung und finanzielle Situation der Familie**

Auch wenn die Interviewten die Einführung von Elterngeld und Partnermonaten als wichtigen Stimulus für die Entscheidung für die Elternzeit des Vaters beschreiben, findet diese Entscheidung jedoch immer im Gesamtzusammenhang der finanziellen Rahmenbedingungen der Familien statt. Diese bestimmen sich durch das Verhältnis von Lebenshaltungskosten auf der einen und der Aufteilung der Einkommenslast zwischen den Vätern und ihren Partnerinnen bzw. den Kompensationsmöglichkeiten zeitweiliger Einkommensausfälle durch eigene finanzielle Spielräu-

me bzw. durch den externen Faktor der Zahlung von Elterngeld auf der anderen Seite. So kristallisierten sich in den Gesprächen mit den Paaren und den Unternehmensvertretern über die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate hinaus die Berufstätigkeit der Partnerin und die Einkommensverteilung zwischen dem Vater und seiner Partnerin als entscheidende Rahmenbedingungen heraus.

#### a. Einkommensdifferenz beeinflusst Elternzeit-Dauer des Vaters

Die Berufstätigkeit der Partnerin ist nicht nur ein Motiv für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter, sondern auch ein entscheidender Einflussfaktor für deren Realisierung. Im Vergleich der interviewten Väter korrespondiert die Höhe des Einkommens der Partnerin mit der Anzahl der wahrgenommenen Elternzeitmonate bzw. einer anschließenden Teilzeitregelung im Rahmen der Elternzeit, wie die Gegenüberstellung in Tabelle 3 verdeutlicht<sup>34</sup>.

**Tabelle 3: Einkommensvergleich Mann – Frau nach Fällen**

	mtl. Nettoeinkommen in €		Differenz	Anzahl Elternzeit-Monate Vater
	Mann	Frau		
Fall 1, Familie A.	2160	1500	660	2
Fall 2, Familie B.	2500	1500	1000	4
Fall 3, Familie C.	1750	1200	550	11
Fall 4, Familie D.	5800	5800	0	4 & anschl. Teilzeit

Unter Berücksichtigung milieuspezifischer und identitätsbezogener Verwerfungen steigt die Anzahl der Elternzeitmonate der Väter mit abnehmender Einkommensdifferenz zwischen dem Vater und seiner Partnerin. Mit anderen Worten: je geringer die Einkommensunterschiede, desto günstiger die Rahmenbedingungen für den Vater Elternzeit wahrzunehmen. Ein Zusammenhang, der in der Gegenüberstellung der Einkommensdifferenzen und der Dauer der Elternzeit-Monate der Väter deutlich wird.

Tendenzielle Abweichungen von diesem Schema, die die höhere Einkommensdifferenz von Herrn und Frau B. im Vergleich zu Herrn und Frau A. nahe legen, erklären sich vor allem vor dem Hintergrund unterschiedlicher Identitäten, Milieugehörigkeiten, sonstiger individueller Motivationslagen (vgl. 8) und finanzieller Rahmenbedingungen. Letztere werden v.a. in der zeitlichen Begrenzung der Elternzeit von Herrn A. aufgrund der finanziellen Gegebenheiten der Familie deutlich. Die für Herrn und Frau B. sehr stark emotional-beziehungsgeprägte Motivation zur Elternzeit des Vaters lässt hingegen finanzielle Aspekte in den Hintergrund rücken, sie werden als potenzielle Begrenzung der Elternzeit im Gespräch mit Herrn und Frau B. nicht thematisiert.

<sup>34</sup> Bei diesem Vergleich ist eine mögliche Reduktion der Netto-Einkommensdifferenz, die sich potenziell mit einem Wechsel in der Wahl der Steuerklassen der Paare ergeben kann, nicht berücksichtigt.

Für paritätisch orientierte Paare wie Herr und Frau D., für die es immer selbstverständlich war, dass beide berufstätig sind und in gleicher Verantwortlichkeit zum Familieneinkommen beitragen (vgl. 6.1.3), hat die Berufstätigkeit von Frau D. und die gleiche Höhe ihres Einkommens entscheidenden Einfluss auf die Entscheidung von Herrn D., Elternzeit wahrzunehmen. Das gleichhohe Einkommen bringt Paare so in die „besonders schöne Situation“ die (finanzielle) Wahlfreiheit bei der Aufteilung der Elternzeit zwischen Mutter und Vater zu haben – eine Wahlfreiheit, die jedoch auch zu Konflikten führen kann wie die Darstellung der Aushandlung der Elternzeit in der Familie unter 6.6.1 zeigt.

Herr D.: Und die besonders schöne Situation ist natürlich, wenn tatsächlich beide in der gleichen wirtschaftlichen Position sind und wenn das qua Einkommen nicht schon eine Präjudizierung gibt, für wen es schlauer ist, länger zuhause zu bleiben. (F4, I1, §553)

### **b. Finanzielle Spielräume – sich die Elternzeit „leisten“ können**

Für Familie C. war – selbst unter der bis Ende 2006 geltenden Erziehungsgeldregelung – klar, dass Frau C.'s Einkommen es ihrem Mann bei den niedrigen Lebenshaltungskosten der Familie auf jeden Fall ermöglichen würde, zumindest für sechs Monate in Elternzeit zu gehen, um eine Auszeit von seiner, ihn und seine Familie stark belastenden Erwerbsarbeit zu haben.

Herr C.: Ja. Dieses halbe Jahr hätte es ja auch überhaupt gar kein Geld gegeben. Dann hättest du arbeiten gehen müssen. (F3, I1, §183)

Ihre Situation, sich auch in finanzieller Hinsicht für die Elternzeit des Vaters entscheiden zu können, empfinden die interviewten Paare im Vergleich zu anderen Familien aus ihrem sozialen Umfeld als privilegiert. Sie sehen es als „Luxus“, den Verlust von mindestens einem Drittel des Netto-Einkommens – bei höheren Einkommen ggf. auch mehr – hinnehmen zu können, „Und das muss man sich natürlich auch erst einmal leisten können.“ (Herr, D. F4, I1, §222). Sie sind sich ihrer individuell günstigen Rahmenbedingungen bewusst und benennen mehrere Fälle, in denen sich Paare die Elternzeit für den Vater nicht „leisten“ können.

Frau A.: Ja, und wie halt die Familie auch finanziell da steht. Also, Bekannte von uns, die halt wirklich finanziell gar keinen Spielraum haben, da sind 67% halt wieder nur 67% und keine 100%. Das muss man sich dann überlegen. (F1, I2, §219)

### **6.2.3 (Gefühlte) Arbeitsplatzsicherheit und „individuelles Standing“ im Beruf**

Auf beruflicher Seite wird die Entscheidung der Väter, Elternzeit wahrzunehmen, stark beeinflusst durch die (gefühlte) Arbeitsplatzsicherheit bzw. das berufliche „Standing“ der Väter. Dieses Standing wird zum einen bestimmt durch die Größe des Unternehmens und dessen wirtschaftliche Situation auf der einen, die Relation von Qualifikation der Väter und der branchenspezifischen Arbeitsmarktsituation auf der anderen Seite. Zum anderen beeinflussen psychosoziale Faktoren wie das Betriebsklima, die wechselseitige Fürsorge und die Kooperationsbereitschaft von Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachhaltig die (gefühlte) Arbeitsplatzsicherheit.

### **a. Elternzeit – in großen Unternehmen leichter umzusetzen**

Trotz aller Legitimationen durch Partnermonate und deren mediale Präsenz sehen sich Väter in kleinen Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung nach wie vor unter Druck, zugunsten des Arbeitgebers auf die Elternzeit zu verzichten, wie die Väter und ihre Partnerinnen, so wie Herr und Frau D., aus Erfahrungen mit früheren Arbeitgebern wissen.

Frau D.: Bei dem Laden, bei dem er war, nimmt mit Sicherheit niemand Elternzeit, überhaupt nicht, zumindest nicht, wer seinen Job nicht loswerden will. (F4, I1, §234)

Und auch wenn Frau B. das Klima in ihrem Unternehmen als grundsätzlich interessiert an ihrer Familie und ihrem Nachwuchs beschreibt, sieht auch sie aufgrund der Größe der Firma Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Elternzeit für Väter (vgl. Kap. 6.4.5).

Frau B.: Weil es eben bei uns in der Firma, weil es auch eine kleinere Firma ist, relativ schwierig ist, da so zu sagen, ich bin jetzt mal ein paar Monate nicht da. (F2, I1, 87)

V. a. die interviewten Unternehmensvertreter differenzieren zwischen der Größe ihres eigenen Unternehmens (mittelständische bis große Unternehmen) und kleineren Betrieben, z.B. im Handwerk. Hier sehen sie deutlich größere Schwierigkeiten für Arbeitgeber und Kollegen, die Elternzeit eines Mitarbeiters zu überbrücken bzw. zu verkraften und damit auch für die Väter als Mitarbeiter, ihr Recht auf Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

AG-Vertreter Herr C.: Aber bei so einem Fünf-Mann-Betrieb, da ist ja nicht nur, dass einer Schreiner sein muss, sondern die Betriebsabläufe ja auch kennen muss. Das kann ich mir auch vorstellen. Deshalb, je größer das Unternehmen ist, desto einfacher wird es sein. (F3, I2, §55)

Vorgesetzter Herr C.: Ja, schon. Ich habe einen Bekannten aus dem Handwerk, die haben das ganz unverständlich aufgenommen. Der hat gesagt „Was, Ihr habt einen, der macht Elternzeit? Also ich könnte mir das nicht erlauben!“ (F3, I2, §178)

Eine Wahrnehmung, die vom Vertreter der Personalabteilung im Fall C. geteilt wird, v.a. wenn es darum geht, dass mehrere Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen, wie Herr C. als Maschineneinrichter, zeitgleich Elternzeit wahrnehmen, was für mittelständische Unternehmen bereits schwierig sein kann, für kleinere Unternehmen jedoch als existenziell bedrohlich gesehen wird.

AG-Vertreter Herr C.: Und wenn sie dann in einem Bereich plötzlich zwei Leute haben, die das machen würden, (...) dann haben Sie echt ein Problem. Und da muss ich sagen, geht es bestimmt bei kleineren Unternehmen manchmal an die Existenz. (F2, I2, §112-114)

Im Umkehrschluss fällt es Vätern, die für einen großen Arbeitgeber mit entsprechenden Strukturen, einer eigenen Personalverwaltung, Vertretungsmöglichkeiten durch Kollegen und Schlichtungsmöglichkeiten in Form einer Arbeitnehmervertretung<sup>35</sup> arbeiten, leichter, ihren Anspruch auf Elternzeit einzufordern.

Herr D.: Und wenn ich nicht bei der Firma arbeiten würde, bei denen ist einfach klar, mit 7000 Mitarbeitern, einem Betriebsrat und allem Schnickschnack, die können einen da gar nicht rausschmeißen. (F4, I1, §228)

---

<sup>35</sup> Die Rolle der Arbeitnehmervertretung bei der Elternzeit von Vätern wird unter 6.3.1 beleuchtet.

Zudem wirkt sich die Größe des Unternehmens auch auf die Akzeptanz der Elternzeit bei Kollegen aus. So geht Frau A. davon aus, dass die Erfahrungen ihres Mannes mit der Umsetzung seiner Elternzeit im Betrieb in einem kleinen Handwerksbetrieb anders ausgefallen wären, da eine deutlich geringere Zahl von Kollegen die Arbeit des Mitarbeiters in Elternzeit abfedern müssten.

Frau A.: Ich sag mal, ein Schreiner, der noch drei Angestellte hat, und da kommt jetzt einer, und will zwei Monate lang zuhause bleiben, das ist schon schwieriger. Und ich glaube auch, wenn die Betriebe kleiner sind, hat man mehr Schwierigkeiten.

Interviewer: Was für Schwierigkeiten?

Frau A.: Schwierigkeiten unter den Kollegen halt auch. Sie müssen das Ganze ja mittragen. Und in einem großen Unternehmen, acht Wochen, das ist überschaubar, und wenn jeder Kollege ein paar Stunden mehr investiert, oder etwas übernimmt, ist es einfach...

Interviewer: ...sind es mehr, die das abfedern können.

Frau A.: Ja, genau. (...) (F1, I2, §211-215)

Auch die „Sauberkeit“, d.h. die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der prozessualen Abwicklung der Elternzeit und damit letztlich einen hohen Grad an Sicherheit, als Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung von Elternzeit fair behandelt zu werden, sieht Herrn D.'s Vorgesetzter in großen Unternehmen eher gegeben, als in kleineren.

Vorgesetzter Herr D.: An sich müsste es in dem Geschäft, was wir machen, sehr viel leichter möglich sein, solche Dinge zu tun, als vielleicht in anderen Strukturen. (...) was man auf jeden Fall haben kann, ist das sauber prozessual abgebildet zu haben. Aber ich glaube, das haben wir einigermaßen in der HR [human resources = Personalabteilung] und eine positive Grundstimmung dazu zu haben. (F4, I2, §179)

### **b. Berufliche Qualifikation und Arbeitsmarktsituation**

„Dann mache ich eben meine Karriere woanders, wenn die Firma das schwierig findet!“  
(Herr D., F4, I1, §228)

Ein zentraler Einflussfaktor für die Väter, Elternzeit wahrzunehmen und ihrem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten, ist ihre individuelle berufliche Situation, ihr berufliches Standing. Dies betrifft v.a. die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit bzw. -unsicherheit, die eng mit der eigenen Qualifikation, der Größe des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen Situation bzw. der allgemeinen Wirtschaftslage und dem daraus resultierenden Gefühl für die eigene (Un-)Verzichtbarkeit für das Unternehmen bzw. der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt korrespondiert.

Herr D.: Wie sicher fühle ich mich eigentlich in meinem Job? Wie unverzichtbar fühlt man sich eigentlich, und wie ist eigentlich auch der Arbeitsmarkt? Das darf man auch nicht vergessen. (F4, I1, §228).

Neben den externen arbeitsplatzbezogenen Faktoren erweisen sich bestimmte Persönlichkeitsmerkmale als förderlich für die Entscheidung, Elternzeit wahrzunehmen. Hierzu zählen v.a. ein hohes Maß an individueller Qualifikation und ein damit einhergehendes hohes (berufliches) Selbstbewusstsein, das zu einer gewissen Resilienz gegenüber einer (gefühlten) Bedrohung von Arbeitslosigkeit und einer bedingten Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber bei gleichzeitigem hohen Pflichtbewusstsein für die jeweilige Aufgabe führt.



Die Konsequenzen dieser Kombination aus Selbstbewusstsein und Qualifikation werden bei Herrn B. und Herrn D., beide hochqualifiziert, promoviert und in ihren Arbeitsbereichen nur schwer zu ersetzen, besonders deutlich. So ist Herr B. nicht bereit, aus Rücksicht auf einen (vermeintlich) sicheren Arbeitsplatz auf sein Recht, Elternzeit wahrzunehmen, zu verzichten.<sup>36</sup>

Herr B.: Also, meine Mutter meinte zwar zwischendurch mal, „Hm, sei mal vorsichtig mit dem Arbeitgeber, man weiß ja nie, was dann kommt.“ Aber, das weiß man auch so nicht. Deswegen halte ich das nicht für ein Argument. (F2, I1, §96)

Auch Herr D. ist sich seiner Leistungen für seinen Arbeitgeber bewusst und fühlt sich sehr sicher auf seinem Arbeitsplatz. Sein Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit ist für ihn eng verbunden mit den Gewinnen, die er für seinen Arbeitgeber durch ihn als hochqualifizierten Mitarbeiter sieht. Zum anderen beschreibt er seine Branche und damit seinen Arbeitsplatz als grundsätzlich unsicher, stark von der jeweiligen Wirtschaftssituation abhängig und damit als „Hire-and-fire-Branche“ mit einerseits hohen Leistungsansprüchen und andererseits einer geringen Verbindlichkeit der Arbeitsverhältnisse. Entsprechend sieht er sich selbst als „abgewixt“, was sich in der Praxis in einer hohen Verpflichtung gegenüber Inhalten seiner Arbeit bzw. den Aufträgen an sich und einer dazu vergleichsweise geringen Bindung an seinen Arbeitgeber ausdrückt, so dass Herr D. sich durchaus vorstellen kann, für einen anderen Arbeitgeber tätig zu sein, wenn seine Bedürfnisse in der jetzigen Konstellation nicht erfüllbar gewesen wären.

Herr D.: Ich fühle mich da relativ sicher bei dem Unternehmen, wo ich arbeite. Ich halte mich da für ein Leistungsträger und ich bin irgendwie schon, vielleicht wird man auch in der Beratung so ein bisschen, das ist so eine Hire-and-fire-Branche, irgendwie ist man da einerseits so ein bisschen abgewixt und weiß auch, dass es einen freien Markt gibt, und so vom Gefühl her war ich eigentlich eher immer so drauf, dass ich gesagt habe, „Die sollen mal froh sein, wenn ich da arbeite und wenn ihnen das nicht passt, dann sollen sie mich halt rausschmeißen“. Und vor dem Hintergrund habe ich halt gesagt, „Klar mache ich da jetzt Elternzeit“. (...) Aber wie gesagt, ich bin halt von der Grundeinstellung her einfach so drauf, dass ich sage, und das habe ich auch meinem Chef explizit gesagt, als der sagte, es gibt jetzt hier Karriere und das ist schwierig mit der Karriere usw. Da habe ich ihnen dann gesagt, „Dann mache ich eben meine Karriere woanders, wenn die Firma das schwierig findet“. (F4, I1, §228)

Günstige Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter sind demnach „Die Firma an sich einerseits, Betriebsrat, Konzern, groß, Familienpolitik gewünscht von oben herab und andererseits eben Arbeitsmarkt gut und die persönliche Stellung in der Firma gut.“ (F4, I1, §235) – Faktoren, die sowohl für den akademisch gebildeten, als auch für den angelernten Arbeitnehmer als Vater in Elternzeit gelten. So befürchtet Herr C. zwar innerhalb seiner Elternzeit gelegentlich, dass sein Arbeitsplatz mit jemand anderem besetzt werden könnte. Letztlich profitiert er jedoch davon, dass trotz intensiver Bemühungen seines Arbeitgebers kein hinreichend qualifizierter Ersatz für ihn als angelernten Maschinenein-

---

<sup>36</sup> Auch wenn an anderen Stellen im Interview mit Herrn B. durchaus Ängste vor möglichen negativen beruflichen Konsequenzen durch seine Elternzeit deutlich werden, vgl. Kap. 6.9.6, S. 239.

richter gefunden werden konnte, so dass er auf Bitte seines Arbeitgebers seine Elternzeit sogar um einen Monat verkürzt, und so hilft personelle Engpässe zu überbrücken.

### **c. Betriebsklima, wechselseitige Fürsorge und Kooperationsbereitschaft**

Arbeitsplatzsicherheit und individuelles Standing werden zudem von psychosozialen Faktoren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beeinflusst. Neben der Unverzichtbarkeit der Väter als Mitarbeiter spielen hier wechselseitige Fürsorge und Kooperationsbereitschaft von Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine entscheidende Rolle für ein positives Betriebsklima, das Väter wie auch Arbeitgebervertreter als essentiell für den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit für Väter sehen.

So sieht Herr D. eine unverzichtbare Qualifikation bzw. eine Schlüsselposition des Mitarbeiters im Unternehmen als besonders günstig für die Wahrnehmung von Elternzeit, jedoch nicht losgelöst von einem hohen Gefühl von Verantwortung und Flexibilität für den eigenen Beruf und familienfreundlichen Gegenleistungen des Arbeitgebers.

Herr D.: Das Standing in der Firma (...)

Interviewer: Und Standing in der Firma was beinhaltet das alles?

Herr D.: Das sehe ich schon ganz marktwirtschaftlich, also, wie wichtig ist man, wie unverzichtbar. Und wie kompromissbereit auch. Das finde ich auch einen ganz wichtigen Punkt. Also diese Flexibilität, über die ich vorhin schon gesprochen habe, dass man auch eine gewisse Verantwortung gegenüber seinem Job wahrnimmt und dann umgekehrt natürlich auch erwartet als Gegenleistung, dass der Arbeitgeber eine Verantwortung gegenüber der eigenen Familie übernimmt. (F4, I1, §543-545)

Gerade dieses psychosozialen Aspekte sind Kriterien, die sich nicht durch einen gesetzlichen Rahmen festlegen und vorgeben lassen, sondern die zwischen Menschen ausgehandelt werden müssen, wozu es nötig ist, wechselseitiges Verständnis aufzubringen für betriebliche und familiale Positionen.

Herr D.: Also, möglichst wenig in irgendwelchen starren gesetzlich vorgegebenen ... oder sich auf starre gesetzliche Positionen zurückzieht. Man macht letztendlich einen Deal zwischen Menschen und dabei muss man Verständnis für beide Seiten haben. (F4, I1, §545)

Ist dieses Verständnis in Form gegenseitiger Kooperationsbereitschaft vorhanden, indem z.B. die Elternzeit frühzeitig angekündigt wird, gehen gerade die Unternehmensvertreter und Vorgesetzten davon aus, dass ein Klima für die Umsetzung von Elternzeit für Väter vorhanden ist, in dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Wohlwollen begegnen und so handeln, wie sie es sich für sich selbst wünschen würden.

AG-Vertreter Herr C.: (...) ich denke, wir haben nicht mehr getan, als sich jeder von uns sich auch für sich selber gewünscht hätte (F3, I2, §294)

Sowohl die Arbeitgebervertreter, als auch die Väter sehen eine vertrauensvolle betriebliche Atmosphäre als eine unabdingbare Voraussetzung für eine für Familie und Betrieb gelingende Umsetzung der Elternzeit von Vätern.

AG-Vertreterin Herr B.: Also, ich denke, dass das Unternehmen ein Klima braucht, dass die Väter wirklich keine Angst haben, das Thema zu diskutieren, und zwar rechtzeitig,

dann hat das Unternehmen, gerade kleinere, eine Chance, für die Zeit eine Lösung zu finden. (...) Wenn man aber so ein Umfeld hat, wo die Väter sagen, ich sage lieber jetzt nichts, wer weiß, ob sie mich dann vorher schon pisacken. Das bringt das Unternehmen letztendlich auch nicht weiter, weil je später man es erfährt, umso mehr Probleme hat man. (F2, I2, §182)

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, herrscht also wenig wechselseitiges Vertrauen und wenig wechselseitige Verantwortung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und ist das Standing im Unternehmen niedrig und damit die gefühlte Bedrohung von Arbeitslosigkeit hoch, sinken parallel auf beiden Seiten die Chancen für positive Erfahrungen im Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess der Elternzeit von Vätern.

Frau B.: Aber jeder Arbeitgeber ist anders, und es gibt sicher auch welche, die weniger freundlich sind. Sondern tatsächlich auch versuchen einem einen Strick daraus zu drehen und sagen, „Aha, finde ich er ein klares Zeichen, wie wichtig Ihnen Ihr Job ist.“ (F2, I1, §328)

#### **6.2.4 Psychosoziale familiäre Einflussfaktoren**

Im privaten Bereich beeinflussen zudem psychosoziale familiäre Faktoren wie eigene und fremde Erfahrungen mit dem Vatersein und das Vertrauen in die eigenen Erziehungskompetenzen bzw. die des Partners.

##### **a. Eigene und fremde Erfahrungen mit dem Vatersein**

Neben den eigenen Vater-Erfahrungen mit zuvor geborenen Kindern, wie sie unter 6.1.2 bereits beschrieben wurden, beeinflussen auch Beispiele aus dem sozialen Umfeld die Entscheidung der Väter, Elternzeit wahrzunehmen. So dienen negative Erfahrungen anderer Väter in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Entscheidungsfolie, vor deren Hintergrund es gilt, durch die Wahrnehmung von Elternzeit Belastungen im Übergang zur (erweiterten) Elternschaft zu vermeiden. So wurde Herrn C.'s Elternzeitentscheidung durch die Burn-Out-Erfahrungen seines Schwagers, der mit dem Beginn seiner Ausbildung zum dritten Mal Vater wurde, bestärkt.

Frau C.: (...) Und wir haben gesehen, unser Schwager, der hat das nicht gemacht, der hat noch eine Lehre angefangen und das dritte Kind bekommen, die sind k.o. gewesen. Die sind wirklich k.o. gewesen. Da haben wir gesagt, das machen wir jetzt nicht. Und das war so der Punkt.

Herr C.: Das ging bis zum Burn-Out bei meinem Schwager. Der ist völlig k.o. Jetzt hat er seine Lehre abgebrochen, (F3, I1, §143-144)

Positive Erfahrungen anderer verdeutlichen den Vätern hingegen, dass eine „umgekehrte“ Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit durchaus praktikabel sein kann. Die hier wahrgenommenen Care-Kompetenzen von Vätern sind praktische Beispiele dafür, dass Väter wichtige primäre Bezugspersonen sind und sich intensiv um Kleinkinder kümmern können. Diese im direkten Umfeld vorgelebte aktive Vaterschaft macht den Interviewten Mut, sich für die Elternzeit und die damit zu übernehmenden Aufgaben zu entscheiden.

Herr C.: Wir haben einen Fall in der Bekanntschaft, da ist es wirklich so, da ist der Vater daheim geblieben, ...

Frau C.: ...bei zwei Kindern ...

Herr C.: ...und die Frau, die ist Lehrerin, die ist dann nach ein paar Wochen schon wieder ar-

beiten gegangen. Da hat er dann auf die Kinder aufgepasst. Da habe ich wirklich Respekt. Auch mit Flasche und so. Das Kind war jünger als unser kleiner jetzt. (F3, I1, §257-259)

Und auch wenn die interviewten Väter in ihrem beruflichen und privaten Umfeld unter der bis Ende 2006 geltenden Erziehungsgeldregelung und zu Beginn der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate nur wenige direkte Elternzeit-Beispiele anderer Väter erleben konnten, profitieren sie doch durch positive Bestärkung und eine grundsätzliche Unterstützung für die Elternzeit des Vaters durch Freunde und Bekannte.

Herr A.: (...) Weil das einfach auch ne Zeit ist, - das haben uns auch Eltern, die schon länger Eltern gewesen sind, gesagt, genießt die Zeit - die kommt nie wieder. (F1, I1, §2)

### **b. Vertrauen in die Erziehungskompetenz des Vaters**

Neben dem beruflichen Selbstbewusstsein und den damit einhergehenden Resilienzen hat das Vertrauen der Väter selbst in ihre Erziehungskompetenzen einen großen Einfluss auf ihre Elternzeitentscheidung.

Herr D.: (...) Es hat aber keiner von uns beiden Berührungsängste, gerade im Hinblick auf die Kinder, irgendwie, dass Anna keine Windel anfasst oder umgekehrt. Das gibt es eigentlich gar nicht. Das ginge auch nicht. Und dann hätte es auch vorher nicht funktioniert. Wir haben das hier halt immer partnerschaftlich gehandelt. (...) (F4, I1, §416)

Das gegenseitige bzw. wechselseitige Vertrauen in Erziehungskompetenzen des bzw. der anderen ist bei Herrn und Frau D. damit zentraler Bestandteil des Partnerschaftskonzepts: Beide sind gleichermaßen verantwortlich für und fähig zur Erwerbs- und Familienarbeit.

In den anderen Fällen wird die Selbstverständlichkeit der beiderseitigen Zuständigkeit deutlich weniger vehement zum Ausdruck gebracht. Doch zeigt sich auch in den anderen Fällen, dass es zusätzlich zum Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, sich gut um die Erziehung und Versorgung des Kindes kümmern zu können, auch einer partnerschaftlichen Grundeinstellung zwischen dem Vater und seiner Partnerin bedarf. Dieses partnerschaftliche Miteinander drückt sich in den geführten Interviews v.a. im Ausmaß des Vertrauens der Partnerinnen in die Erziehungskompetenzen der Väter aus. Dieses Vertrauen bezieht sich sowohl auf die Betreuung von Geschwisterkindern, wie es am Beispiel der Familie A. deutlich wird (vgl. 6.1.2), als auch auf die Erziehung und Versorgung der Neugeborenen, wie im Fall von Herrn und Frau B., die bereits den Teil der Elternzeit erwarten, in dem Herr B. seinen Sohn alleine betreuen und unabhängig von seiner Frau versorgen kann.

Frau B.: Aber dann kommt der letzte von Thomas Elternzeit-Monaten, den hat er dann alleine, wenn ich dann wieder arbeiten gehe, das heißt, das ist dann schon nochmal ein bisschen etwas anderes, dann kann er ihn auch allein füttern und so. (F2, I1, §187)

### **6.3 Ankündigung der Elternzeit beim Arbeitgeber**

„Man hat ja vielleicht doch erst einmal ein schlechtes Gewissen als Mann“  
(Frau C., F3, I1, §170)

In der Phase der Ankündigung der Elternzeit beim Arbeitgeber sind für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber die Vorbereitung und der Zeitpunkt und der Ablauf der An-

kündigung Parameter, die entscheidenden Einfluss auf die Kooperationsbereitschaft in der weiteren Aushandlung und Umsetzung der Elternzeit haben.

### **6.3.1 Vorbereitung und Absicherung der Ankündigung**

Die Vorbereitung und Absicherung ihrer Elternzeit-Ankündigung nehmen die Väter allein und – mit nur einer Ausnahme – ohne Unterstützung betrieblicher Akteure wie der Arbeitnehmervertretung vor. Die eigene Antizipation der betrieblichen Umsetzung ihrer Elternzeit spielt für einen Teil der Väter eine große Rolle.

#### **a. Vorbereitung in Privatheit und Anonymität**

Bei der Vorbereitung der Ankündigung ihrer Elternzeit schätzen die Väter ein gewisses Maß an Anonymität und Privatheit. So haben sich drei von vier Vätern im Alleingang bzw. gemeinsam mit ihrer Partnerin auf die Ankündigung bzw. Gespräche im Betrieb vorbereitet. Sie haben sich Informationen über das Internet, die Elterngeldstellen und die (großen) Personalabteilungen ihrer Arbeitgeber verschafft, nicht jedoch über die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen. Die frühzeitige Ankündigung und die Entwicklung eigener Ideen zur betrieblichen Umsetzung der Elternzeit nehmen dabei einen besonderen Stellenwert ein.

Informationen, die die Väter hierzu benötigten, verschafften sie sich meist über das Internet und bei den lokalen Elterngeldstellen, wobei sie deren Kompetenzen selten positiv beurteilten (vgl. Kap 6.11). Dabei ist es den Vätern wichtig, Informationen über die Regelungen des BEEG und ihre Rechte und Pflichten als Väter und Arbeitnehmer anonym einholen zu können, ohne ihre Absicht, Elternzeit wahrzunehmen, direkt beim Arbeitgeber öffentlich machen zu müssen.

Herr B.: Klar, wir haben im Internet nachgeschaut, was an gesetzlichen Grundlagen da ist, sowohl auf offiziellen als auch auf inoffiziellen Seiten, dass mal ein bisschen angeschaut. (F2, I1, §37)

Bei großen Arbeitgebern ist dies aufgrund anonymer Strukturen sogar innerhalb der Firma, in zentralisierten Personal-Service-Bereichen, möglich.

Herr D.: (...) bei 7000 Leuten (...) Es ist jetzt nicht so, dass man da jetzt Schiss haben muss, wenn die jetzt schon die Informationen haben, dass es dann schon gefährlich wird.“ (F4, I1, §275)

Ein direktes Abklären und gemeinsames Recherchieren von Informationen mit dem Unternehmen scheint dagegen eher die Ausnahme zu sein. Von den Interviewten war es lediglich für Herr A. klar, direkt und offen das Gespräch mit der Personalabteilung zu suchen, ohne sich im Vorhinein detailliert vorzubereiten. Bei deren Mitarbeitern stellte er jedoch deutliche Informationsdefizite hinsichtlich der Umsetzung des BEEG fest, was ihn zum einen wunderte, ihn jedoch zum anderen noch stärker motivierte, sich selbst mit den gesetzlichen Regelungen und seinen daraus resultierenden Möglichkeiten auseinanderzusetzen.

Herr A.: Informationsdefizite, ja. Das hatte aber den positiven Effekt, dass man sich selber mit einer Sache auseinander setzen muss. Und das ist einfach schon wesentlich interessanter, wenn man sich etwas tiefergehender mit einer Sache befasst, als wenn man sagt: „Hier, ich habe gehört, da kann man einen Antrag stellen, irgendwas“, also wenn

man das nur oberflächlich macht. So ist man dann schon viel tiefer in so einer Sache drin. Ja, also von daher kann ich mich da überhaupt nicht bei dem Weg irgendwie beschweren. (F1, I1, §157)

### **b. Arbeitnehmervertretung als „Feuerwehr“**

Bei allen Bemühungen, sich Informationen rund um das Thema Elternzeit, Elterngeld und Partnermonate zu beschaffen, fällt auf, dass keiner der Befragten Betriebs- oder Personalräte in die Informationsbeschaffung, in die Vorüberlegungen, in die Ankündigung oder in die direkte Aushandlung mit dem Arbeitgeber selbst einbezogen hat. So sind die Väter der einhelligen Meinung, dass die Arbeitnehmervertretung nur im Streit- bzw. Krisenfall eingeschaltet werden sollte.

Herr C.: Einen Betriebsrat gibt es, aber, ich habe eigentlich ein recht gutes Verhältnis zu meinem Vorgesetzten. Der Betriebsrat wird eigentlich nur eingeschaltet, wenn es wirkliche Probleme gibt, Kündigung oder sonst irgendetwas. Da hatte ich, nee, da war ich nicht. Ich bin gleich zum Chef gegangen. (F3, I1, §207)

Im jungen mittelständischen High-Tech-Unternehmen, in dem Herr B. beschäftigt ist, gibt es trotz 150 Beschäftigten erst gar keine Arbeitnehmervertretung, an die er sich hätte wenden können.

Herr B.: Nee, wir haben gar kein Betriebsrat. (...) Nee. Nee, das läuft so. (F2, I1, §39-43)

Erscheint es auf der einen Seite für tariflich beschäftigte Mitarbeiter (noch) nicht vorstellbar, ihre Arbeitnehmervertretung auch in konfliktfreien Fällen in die Ankündigung der Elternzeit einzubeziehen, unterliegen außertariflich Beschäftigte Führungskräfte wie Herrn D. nicht dem Betriebs- bzw. Personalrat. Sie sehen das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung jedoch grundsätzlich als positiv für ein Klima, in dem es leichter fällt, seine Rechte als Arbeitnehmer wahrzunehmen.

Herr D.: Ich unterliege halt als Führungskraft nicht dem Betriebsrat, von daher war der Betriebsrat für mich nicht relevant. Die Tatsache, dass ein Betriebsrat vorhanden ist, ist halt immer eine ganz gute Sache.“ (F4, I1, §273)

Und auch die Vorgesetzten sehen die Arbeitnehmervertretung eher als Vermittlungsinstanz in Konfliktfällen tariflich beschäftigter Arbeitnehmer unterhalb des mittleren Managements. Erfahrene Mitarbeiter, so Herrn D.'s Vorgesetzter, regeln ihre Konflikte selbst oder gehen zu einem Anwalt – Äußerungen, die von wenig Zutrauen zur Personalvertretung zeugen.

Vorgesetzter Herr D.: Wobei der Betriebsrat bei unserer Firma jetzt für die Managerebene und auch schon ein ganzes Stück unterhalb dieser Ebene, auf jeden Fall auch auf der Stufe, auf der der Herr D. jetzt angekommen ist, keine Rolle spielt. Normalerweise nur, wenn es größere Probleme gibt (...). Bei den jüngeren Mitarbeitern oder bei den Verwaltungsmitarbeitern (...). Bei den erfahreneren Mitarbeitern spielt der Betriebsrat eigentlich keine Rolle. (...) Also, ich gehe auch mal davon aus, wenn jetzt beispielsweise der Herr D. ein Thema gehabt hätte, oder unzufrieden gewesen wäre, dass er dann eher zu einem Anwalt gegangen wäre als zum Betriebsrat. (F4, I2, §121-123)

### **c. Vorgesetzte als „Betriebsratsersatz“ für Führungskräfte**

Alle Befragten berichten über mehr oder weniger intensive, aber dennoch durchgehend gute Verhältnisse zu ihren direkten Vorgesetzten. Gerade im mittleren und oberen Management erweist sich ein vertrauensvoller Kontakt zum direkten Vorgesetzten als besonders vorteilhaft, um die Elternzeit von Führungskräften mit

möglichst wenig negativen Folgen für Ansehen und Position im Unternehmen anzukündigen. So übernimmt der direkte Vorgesetzte von Herrn D. die schützende Funktion einer Arbeitnehmervertretung, um die Ankündigung und Umsetzung der Elternzeit so zu planen, dass Herrn D. möglichst wenig berufliche Nachteile entstehen. Er nutzt sein Wissen über mögliche Reaktionen in der Unternehmensführung, um gemeinsam mit Herrn D. Strategien zur unternehmensinternen Ankündigung seiner Elternzeit zu entwickeln und so umzusetzen, dass sein Ansehen und seine Karriere möglichst wenig Schaden nehmen. Diese schützende Vermittlerfunktion hat er auch während der weiteren Aushandlung der Elternzeiten seines Mitarbeiters beibehalten.

Interviewer: Was hat er [der Vorgesetzte, R.R.] denn da gesagt?

Herr D.: Dass wir vorsichtig mit der Kommunikation sein müssen. Dass wir vielleicht lieber erst mal gar nichts sagen, und dass der und der und die das wahrscheinlich nicht so gut finden, weil der und der keine Kinder hat und weil der schon einmal bei einem anderen Fall gesagt hat, „Der soll jetzt mal hier lieber seiner Frau ein Buch von Eva Hermann schenken“.

Interviewer: Hat er dann im Prinzip das übernommen, was ich vorhin mit der Personalvertretung meinte? Hat er diesen schützenden Part für sie übernommen?

Herr D.: Ja, ja, schon. Genau.“ (F4, I1, 282-285)

#### **d. Weitgehende Antizipation betrieblicher Umsetzungen**

Im Vorfeld der Ankündigung fällt in zwei der vier Fälle eine besonders starke Antizipation möglicher betrieblicher Umsetzungen der Elternzeit durch die Väter selbst auf. Sie machen sich bereits vor der Ankündigung der Elternzeit beim Arbeitgeber intensiv Gedanken darüber, wie das Unternehmen die Zeit ihres elternzeitbedingten Ausfalls abdecken kann. Besonders intensiv ist dies bei Herrn A. zu beobachten, der aufgrund seiner eigenen Vorüberlegungen seine Elternzeit in zweimal einen Monat aufteilt, um sie für seine Kollegen, die ihn in dieser Zeit vertreten müssen, günstig an deren Urlaub ausgerichtet zu platzieren.

Herr A: (...) ich hatte mir zwei Monate vorgestellt, mir war aber klar, dass es dann aufgrund des Geburtstermines, wenn ich es gleich am Anfang nehmen würde, dass das dann voll in die Urlaubszeit mit reinfallen würde, dass man zwei Monate am Stück nicht machen sollte, oder dass es dann sehr schwierig ist, ohne Urlaub umstellen zu müssen, also das würde mit Sicherheit nicht reibungsfrei funktionieren. Da habe ich mir gesagt, gut, dann müssen wir mal gucken, vielleicht kann man ja diese Elternzeit, diese zwei Monate, splitten.

Interviewer: ...hatten sie vorher schon überlegt? Oder kam das dann in der Abstimmung?

Herr A.: ...hatte ich, hatte ich für mich eigentlich schon vorher überlegt, weil ich mir auch gesagt habe, naja, zwei Monate am Stück, das ist dann schon eine lange Zeit. Vielleicht wäre es ganz gut am Anfang und dann vielleicht noch ein bisschen später dann nochmal einen Monat zu nehmen. Das war erst einmal so eine Überlegung ins Blaue hinein, aber ich denke so im Nachhinein war es eigentlich keine schlechte Entscheidung. (F1, I1, §20-22)

Ähnliche Gedanken macht sich auch Herr B., der seine Elternzeit ebenfalls im Hinblick auf die Vertretungssituation aufteilt, und sie so terminiert, dass sie in betrieblich ruhigeren Zeiten liegt.

Frau B.: Dann kam so die Überlegung, welche Monate am ehesten zu verschmerzen sind für die Firma. (F2, I1, §6)

Entsprechende Überlegungen zur Terminierung der Elternzeit treten in den Gesprächen mit Herrn C. und Herrn D. nicht auf. Sie orientieren sich stärker an ihren familialen Bedürfnissen und antizipieren ihre Vertretung v.a. personell. Für Herrn D. bedeutet das, die Projektleitung an seinen Kollegen abzugeben und für Herrn C. ist sich sicher, dass die Anzahl seiner Einrichter-Kollegen groß genug ist, um seine Schichten während seiner Elternzeit mit abzudecken.

### **6.3.2 Wahl des Zeitpunktes und Ablauf der Ankündigung**

Entscheidend für die Umsetzung der Elternzeit ist nicht nur die umfassende Information über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren Umsetzungsmöglichkeiten, sondern vor allem auch der Zeitpunkt der Ankündigung der Elternzeit im Betrieb. Grundsätzlich zeigen hier sowohl die Überlegungen als auch die Erfahrungen von Vätern und Betriebsakteuren in der Vorbereitung und konkreten Ankündigung der Elternzeit, dass die gesetzliche Ankündigungsfrist zu kurz ist, um angemessen reagieren und planen zu können. Nichts desto trotz ist es den Vätern sehr wichtig, die gesetzliche Ankündigungsfrist einzuhalten, die ihnen Kündigungsschutz gewährt.

#### **a. Frühzeitig intern – fristgerecht offiziell ankündigen**

Sowohl die befragten Väter, als auch die Unternehmensvertreter haben übereinstimmend die Erfahrung gemacht, dass eine möglichst frühzeitige Ankündigung der Elternzeit im Betrieb eine der wichtigsten Bedingungen für eine gelingende betriebliche Umsetzung der Elternzeit ist.

Um die Planbarkeit im direkten Arbeitsumfeld bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Arbeitsplatzsicherheit sicherzustellen, haben alle interviewten Väter ihre Elternzeit auf Abteilungsebene bzw. bei ihren direkten Vorgesetzten deutlich vor der gesetzlichen Ankündigungsfrist innerhalb der siebten Woche vor Antritt der Elternzeit angekündigt. Beide Seiten deuten dies als verantwortungsbewusste Sorge für einen ausreichenden Planungsvorlauf zur Überbrückung der elternzeitbedingten Abwesenheit im Unternehmen.

Herr C.: Also, das ging alles mit diesem Produktionsleiter. (...) Der wusste ziemlich als erstes, da wusste die Oma noch nicht, dass sie schwanger ist, da habe ich ihm schon Bescheid gesagt, dass ich auch längere Zeit daheim bleiben möchte, wusste aber noch nicht genau wie lange, ein halbes Jahr oder ein ganzes Jahr. Das wussten wir damals noch nicht. (F3, I1, §124)

Herr C.: Ich hab das dann gesagt, sicherlich ein halbes Jahr vorher, (F3, I1, §173)

Insbesondere die Arbeitgebervertreter betonen, dass ihnen aufgrund dieser abteilungsinternen Ankündigung hinreichend Zeit bleibt, gemeinsam mit ihren Mitarbeitern die Übergabe- und Vertretungssituation für die Elternzeit zu planen.

AG-Vertreter Herr C.: Und wenn er dann diesen Gedanken hat, dann wäre es gut, wenn er darüber reden würde, rechtzeitig. (F3, I2, §142)

Ein bloßes Einhalten der gesetzlichen Ankündigungsfrist zwischen der siebten und der achten Woche vor Beginn der Elternzeit, innerhalb derer die Väter als Arbeit-



nehmer Kündigungsschutz genießen, erscheint dagegen allen Beteiligten als deutlich zu kurz, um auf betrieblicher Ebene angemessene Konsequenzen einleiten zu können – insbesondere bei hoch qualifizierten Fachkräften.

AG-Vertreterin Herr B.: Wir haben jetzt Gott sei Dank bei dem einen oder anderen ein bisschen mehr Vorlaufzeit dadurch, dass das Thema vorher schon diskutiert wird. Rein rechtlich hätten wir natürlich nur die Frist. Wenn die Väter das nur da anmelden, dann wird es knapp. Gerade, weil ich eben auch merke, wir haben natürlich eine Klientel hier an Mitarbeitern, die natürlich in einer gewissen Kategorie sind. Das muss man natürlich schon sagen. Die natürlich auch Spezialisten sind, die für die Zeit einfach nicht ersetzbar sind und das für uns natürlich ein Problem ist. (F2, I2, §2)

Die Unternehmensvertreter stellen auch einen deutlichen Unterschied in der Ankündigung der Elternzeit von Müttern und Vätern fest. Haben die Unternehmen bei Müttern durch die Mitteilung der Schwangerschaft grundsätzlich mehr Zeit, sich auf Mutterschutz und Elternzeit einzustellen, sind sie bei Männern, die nicht verpflichtet sind, ihrem Arbeitgeber ihre bevorstehende Vaterschaft mitzuteilen, auf deren Kooperation bei der frühzeitigen Planung und Aushandlung der Elternzeit angewiesen.

AG-Vertreterin Herr B.: Bei Frauen haben wir immer noch ein bisschen mehr Vorlaufzeit, um uns da zu organisieren. Wobei es auch hier teilweise sehr schwierig ist, die Wissenschaftlerinnen dann auch für die Schutzfristen zu ersetzen. (F2, I2, §16)

Die frühe Ankündigung und offene Planung der Elternzeit sehen die befragten Väter nicht nur als Verantwortung und Loyalität ihrem Arbeitgeber gegenüber, sondern auch gegenüber ihren Kollegen in der jeweiligen Abteilung. Den Vätern ist es wichtig, auch ihren Kollegen möglichst früh zu ermöglichen, sich darauf einstellen zu können, die wegfallende Arbeitskraft für einen bestimmten Zeitraum kompensieren zu müssen bzw. sich ggf. auf neue Kollegen einstellen zu müssen, die den Elternzeitvater im Betrieb vertreten.

Herr B.: Wie gesagt, ich habe das halt in den Abteilungen kommuniziert, auch nicht nur den Vorgesetzten, sondern die anderen wussten auch Bescheid, so dass klar war, dass irgendwas kommen wird. Wann, wie viel wusste noch keiner so genau. Damit war es auch relativ klar für die, dass irgendwann etwas kompensiert werden muss. Das heißt also, ich bin nicht ohne Ankündigung da reingegangen.“ (F2, I1, §43)

Letztlich profitieren nicht nur die Arbeitgeber und Kollegen von der frühzeitigen Ankündigung und der Möglichkeit, sich auf die anstehenden Veränderungen optimal einstellen zu können, sondern auch die Väter selbst, indem sie selbst für Klärung, Transparenz und damit für ein offenes Arbeitsklima sorgen.

Herr B.: Ich denke mal, wenn ich einfach sieben Wochen vorher hingegangen wäre und hätte gesagt, so, ich bin dann erst mal weg, wäre das glaube ich ein bisschen bitter gewesen. (F2, I1, §43)

Das unter 6.2.3 aufgeführte gute Arbeitsklima als Einflussfaktor für die Wahrnehmung von Elternzeit und ein hinreichendes Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten beschreiben alle interviewten Väter auch als wichtige Voraussetzung, um die Elternzeit teilweise schon weit vor deren geplantem Beginn anzukündigen.

Herr A.: Also irgendwann habe ich ja mitgeteilt, dass meine Frau schwanger ist und auch einfach mal erwähnt, ich könnte mir vorstellen, dass ich auch einfach mal Partnermonate für die Erziehung nehmen möchte. Da konnte sich keiner so genau was drunter vorstellen.

len. Ich habe das Ganze dann etwas konkretisierter, vielleicht 2, 3 Monate vor der Geburt, meinem Chef nochmal mitgeteilt (...) (F1, I1, §10)

Durch die frühzeitige Ankündigung beim direkten Vorgesetzten und den Kollegen schaffen sich die Väter selbst Handlungsspielräume, wie sie die Rahmenbedingungen für die optimale Umsetzung klären und abstecken können, um dann innerhalb der gesetzlichen Fristen die formale Beantragung der Elternzeit über die zuständige Personalverwaltung auf den Weg zu bringen.

AG-Vertreter Herr A.: Also, normalerweise ist es so, dass es schon weiter vorher gemacht wird oder zumindest in einem Gespräch mit dem jeweiligen Vorgesetzten, dass es schon deutlich vorher gemacht wird, und dass man dann weiß, in der und der Zeit müssen wir das dann formal richtig machen, und dass das dann auch formal richtig gemacht wird, dass dann die Frist auch eingehalten wird. Aber, das Gespräch darüber, was beabsichtigt ist oder was man überdenkt und was auch möglich ist, läuft in der Regel schon vorher und nicht genau fristgemäß.“ (F1, I3 §53)

### **b. Trotz persönlichem Vertrauen wird die gesetzliche Frist eingehalten**

Die Unterschiede in der zeitlichen Ankündigung der Elternzeit auf den verschiedenen betrieblichen Hierarchieebenen zeigen im Hinblick auf die Befürchtung negativer beruflicher Konsequenzen eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Vertrauen in Vorgesetzte als Personen und dem Misstrauen in das Unternehmen als Institution. Trotz vorherigen Sondierens auf Abteilungsebene und im Kollegenkreis fühlten sich insbesondere die beiden hochqualifizierten Väter sicherer, den offiziellen Elternzeitantrag erst innerhalb der gesetzlichen Frist zu stellen, die ihnen Kündigungsschutz zusichert. Herr B. und Herr D., die sich im Interview ansonsten sehr selbstbewusst in ihrem beruflichen Standing darstellen, legen besonderen Wert darauf, die offizielle Ankündigung nicht vor dem Einsetzen der Kündigungsfrist vorzunehmen. Dieses Bedürfnis nach Sicherheit ist Ausdruck eines Misstrauens in das Unternehmen als Institution bzw. dessen Hierarchien und kein Indiz für Befürchtungen seitens der direkten Vorgesetzten, die die Väter schon geraume Zeit vor der gesetzlichen Frist über ihre Absicht, Elternzeit wahrzunehmen, in Kenntnis gesetzt haben.

Herr B.: Es wäre wahrscheinlich nichts passiert, wenn ich es vorher gemacht hätte, aber das wahrscheinlich..., muss man ja nicht unbedingt ausreizen. So ist man halt auf der sicheren Seite. (F2, I1, §341)

Herr D.: Keiner will es vorher sagen (...). (F4, I1, §293)

Seitens der Arbeitgebervertreter besteht durchaus Verständnis für ein solches Misstrauen, v.a. wenn die wirtschaftliche Situation des Unternehmens schlecht ist oder aus anderen Gründen ein Personalabbau ansteht und die Väter sich durch die Ankündigung der Elternzeit vor der gesetzlichen Frist von Arbeitslosigkeit bedroht sehen.

AG-Vertreter Herr C.: Gut, dann gibt es dennoch die Problematik, wenn betriebsbedingte Kündigungen anstehen. Wenn man zum Beispiel mitkriegt, im Kunststoffbereich die 70 Leute, die sollen auf 50 Leute abgebaut werden, und jetzt komm ich noch an und sag ihm, ich möchte in Elternzeit gehen für ein Jahr, dann denken sie sich, prima, da hab ich wieder ein wenig streichen kann. Da bin ich ganz schnell mit dabei, unter Umständen. (...) Und da muss ich jetzt ganz ehrlich sagen, klar, das ist die Art und Weise, wie wir uns auch wünschen damit umzugehen, aber wenn die Situation ansteht, auch wenn es uns

nicht gefallen würde, aber verstehen würde ich es dann am Ende schon, wenn er dann am Ende sagt, so, jetzt könnt ihr mich nicht mehr entlassen, jetzt kann ich es euch endlich sagen. (F3, I2, §242)

### **6.3.3 Günstige betriebliche Rahmenbedingungen für die Ankündigung**

Als günstige Rahmenbedingungen für die Ankündigung der Elternzeit im Betrieb zeigen sich v.a. psychosoziale Faktoren wie das Vertrauen in die Arbeitsbeziehung, die Betriebskultur und die Offenheit für Vereinbarkeitsfragen von Vätern und die Stärkung der Ankündigungs- und Verhandlungsposition der Väter durch die öffentliche Diskussion um das BEEG.

#### **a. Vertrauen in die Arbeitsbeziehung und individuelles Standing**

Letztlich ist der Zeitpunkt der Ankündigung der Elternzeit sehr stark vom Vertrauen des Arbeitnehmers in seine Arbeitsbeziehung abhängig. Mitarbeiter, die einen guten Stand in ihrer Firma haben, die beruflich etabliert sind und in deren Firma die interne Kommunikation offen und wohlwollend ist, tun sich leichter, ihr Ansinnen frühzeitig mitzuteilen.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich glaube auch nicht, dass sich unsere Väter jetzt mit dem Thema Kündigungsschutz so groß befasst haben, dass das so präsent ist, weil ich glaube, das würden sie uns auch nie unterstellen oder zutrauen, dass wir so reagieren würden. (F2, I2, §86)

Mitarbeiter, die befürchten, dass der Arbeitgeber ihre frühzeitige Ankündigung der Elternzeit zum Anlass nimmt, das Arbeitsverhältnis zu beenden, die nicht über das beschriebene Standing im Unternehmen und über ein entsprechendes berufliches Selbstvertrauen und damit über Resilienzen gegenüber (gefühlter) Bedrohungen von Arbeitslosigkeit verfügen (vgl. 6.2.3), tun sich hingegen mit dieser Offenheit schwer.

#### **b. Betriebskultur und Familien- bzw. Väterfreundlichkeit**

Die Bereitschaft der Väter, ihre Elternzeit frühzeitig anzukündigen, korrespondiert zudem mit der grundsätzlichen Familien- bzw. Väterfreundlichkeit des Arbeitgebers. So sieht Herr C. Schichtarbeit, wie sie in seinem Unternehmen durchgeführt wird, grundsätzlich als schlecht Voraussetzung für die Berücksichtigung familiärer Belange an. Er schätzt es jedoch sehr, dass sein Arbeitgeber nicht vorschreibt, welche Arbeitnehmer welche Schichten übernehmen, sondern dass er und seine Kollegen dies miteinander aushandeln können.

Herr C.: Das ist bei uns so organisiert. Es gibt ja Menschen, die machen gerne Nachtschicht. Von diesen zehn Einrichtern machen fünf gerne Nachtschicht. Das ist ruhiger, man verdient sogar mehr Geld, im Sommer ist es kühler. Und wenn man die Leute ein bisschen laufen lässt und frei entscheiden lässt und dann noch ein bisschen organisiert, ich denk mal dann geht das, in meinem Betrieb auf jeden Fall. (F3, I1, §235)

Auch Herr D. sieht die Rahmenbedingungen für familiäre Belange in seinem Berufssegment mit projektbezogener Arbeit und häufiger Abwesenheiten vom Wohnort grundsätzlich als ungünstig. Die strukturellen Rahmenbedingungen für famili-

enfreundliche Maßnahmen und die möglichen Absprachen mit seinem Arbeitgeber schätzt er jedoch als für diese Umstände entsprechend sehr gut ein.

Herr D.: Also, der gesamte strukturelle Rahmen ist, glaube ich, sehr gut da. Man muss halt auf der anderen Seite sehen, was für ein Geschäft wir betreiben. Insofern ist es natürlich auch immer in dem Rahmen zu sehen dessen, was wir hier tun, was generelle Work-Life-Balance-Fragestellungen angeht, wie Arbeitszeiten und ähnliche Dinge. (F4, I2, §117)

Grundsätzlich wird in den Interviews deutlich, dass eine von Kooperation und der Bereitschaft, wechselseitig Zugeständnisse einzugehen, geprägte Betriebskultur Vätern die Ankündigung und Wahrnehmung von Elternzeit deutlich erleichtert. Dazu gehört z.B. auch, rund um die Geburt eines Kindes flexibel Urlaub nehmen zu können, und im Gegenzug in einem Urlaub auch kurz und flexibel für dringende betriebliche Belange erreichbar zu sein.

AG-Vertreterin Herr B.: Ja, das kann man dann aber schon irgendwie auch organisieren, und das haben bisher auch alle Väter so gemacht, dass sie dann auf Abruf in Urlaub gegangen sind. Wie gesagt, da sind wir relativ offen. Klar, wenn mal einer zwischendurch herein schwirrt und etwas erledigt, wenn das nötig ist, das ist dann auf der anderen Seite auch kein Thema. Wir versuchen schon so etwas zu realisieren. (F2, I2, §188)

### **c. Öffentliche Diskussion um das BEEG stärkt die Position der Väter**

Letztendlich lässt sich festhalten, dass sowohl die Väter als auch die Unternehmen durchgehend positive Erfahrung mit der frühzeitigen und administrativ gestaffelten Ankündigung gesammelt haben. Väter sind dabei zudem in einer starken Verhandlungsposition, wenn Arbeitgeber realisieren, dass ihre Mitarbeiter nicht als Bittsteller um eine Freistellung kommen, sondern dass es sich bei der Elternzeit um einen gesetzlich verbrieften Anspruch handelt, dessen Inanspruchnahme nicht verwehrt werden kann und dessen Umsetzung für alle Beteiligten kooperativ am besten gestaltbar ist.

Die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate und die damit verbundene öffentliche Diskussion haben das bereits seit 1986 für Mütter wie Väter bestehende Recht auf Elternzeit in seiner Wahrnehmung durch Väter in der Arbeitswelt nachhaltig ins Bewusstsein betrieblicher Akteure gehoben.

Vorgesetzter Herr D.: Meine persönliche Wahrnehmung ist die, natürlich konnte man das vorher auch schon machen, aber, diese Regelung und dieses Gesamtkonstrukt, das es jetzt eben seit zwei Jahren gibt, ich glaube, dass das schon massiv zu einer Veränderung geführt hat in der Wahrnehmung, in der Öffentlichkeit, in den Unternehmen, bis hin zu mir, die dann, jetzt nicht mehr genehmigen, aber zumindest dann ein vernünftiges Arrangement finden müssen. Ich glaube, dass es schon etwas ganz anderes. (F4, I2, §157)

## **6.4 Betriebliche Reaktionen auf die Ankündigung der Elternzeit**

Die befragten Väter nehmen die Reaktionen auf ihre Ankündigung und Wahrnehmung von Elternzeit in ihrem beruflichen Umfeld sehr differenziert wahr und auch die Unternehmensvertreter äußern sich vielschichtig zur Elternzeit ihrer Mitarbeiter. Die allgemeinen Reaktionen auf die Ankündigung der Elternzeit der Väter im Betrieb vermitteln dabei einen ersten Eindruck, eine väterspezifische „Elternzeit-Großwetterlage“, die zwischen geringer Veränderungsbereitschaft, Verwunderung

und wohlwollender Akzeptanz schwankt. Differenziertere Ergebnisse zeigen sich in der Auswertung der Äußerungen nach Hierarchieebenen und Funktionen (Personalverwaltung, Vorgesetzte, Kunden bzw. Auftraggeber und Kollegen), nach Personenmerkmalen (Geschlecht, Alter, Milieu, kultureller Hintergrund) und in den unterschiedlichen Reaktionen auf Elternzeiten von Müttern und Vätern.

#### **6.4.1 Allgemeine Reaktionen**

Die von den Vätern wahrgenommenen allgemeinen Reaktionen auf ihre Ankündigung bei ihren Arbeitgebern, Elternzeit wahrzunehmen, bewegen sich zwischen kaum wahrnehmbarem Widerstand, mangelnder Bereitschaft zur Veränderung auf der einen und positiven Äußerungen, angenehmer Überraschung und wohlwollender Unterstützung auf der andere Seite. Sie stehen in engem Zusammenhang mit der Unternehmenskultur und den individuellen Einstellungen der jeweils Betroffenen.

##### **a. Widerstände und Persistenzen**

Drei Viertel der befragten Väter berichten, dass sie wenn, dann nur leichte Widerstände im Hinblick auf ihre Elternzeit wahrgenommen haben. Insbesondere die erste, frühzeitige Ankündigung der Elternzeit auf Abteilungsebene ist vom direkten Arbeitsumfeld nicht richtig wahr- oder ernstgenommen worden. Dies mag bei einer frühzeitigen Ankündigung einerseits an der zeitlichen Ferne des Eintritts in die Elternzeit liegen, kann aber andererseits auch ein Indiz dafür sein, dass das Thema trotz aller öffentlichen Debatten noch nicht als ein real existierendes Faktum in den Betrieben angekommen ist. Die tatsächliche Konfrontation mit der Elternzeit von Vätern führt so zunächst zu Unsicherheiten, da die gesetzlichen Inhalte zwar überwiegend bekannt, betriebliche Strukturen jedoch nicht angepasst sind.

Herr C.: Aber wie gesagt, es gab da kaum Widerstände. Ich hab das dann gesagt, sicherlich ein halbes Jahr vorher, ganz früh. Dann hatte er es wahrscheinlich wieder vergessen. Dann wurde es halt schriftlich gemacht, beim Herrn W., da muss man das ja einreichen. Und dann wurde es ernst. Und dann hat sich der Produktionsleiter das erste Mal Gedanken gemacht, denke ich mal. Aber, er hat mich da nicht darauf angesprochen und gesagt, Mensch, Andreas, das geht nicht. Das hat er nicht gemacht. (F3, I1, §173)

Die Absicht eines Mitarbeiters oder Kollegen, in Elternzeit zu gehen, bringt immer Veränderungen mit sich, auf die das Arbeitsumfeld reagieren muss. Wird die Ausgestaltung dieser Veränderung in den betrieblichen Abläufen im Unternehmen mitgetragen, nehmen die Väter keine Widerstände oder Einwände wahr.

Herr A.: Ich habe das Ganze dann etwas konkretisierter, vielleicht zwei, drei Monate vor der Geburt, dann mal dem Arbeitgeber nochmal mitgeteilt und die waren da, hatten da keinerlei Einwände erst mal, grundsätzlich, es ging jetzt halt um die genaue Ausgestaltung. (F1, I1, §10)

Nach den von Herrn D wahrgenommenen Reaktionen auf seine Elternzeit-Ankündigung waren nicht alle Menschen in seinem beruflichen Umfeld davon begeistert, aus persönlichen oder familialen Gründen anderer aus ihren eigenen beruflichen Routinen aussteigen oder diese verändern zu müssen. Allgemein zurückhaltende bzw. ablehnende Reaktionen bei Arbeitgebern wie Kollegen schreibt er daher ei-

nem Hang zur Persistenz, einem grundsätzlichen Mangel an Veränderungsbereitschaft und fehlender Flexibilität zu.

Herr D.: Ja, wobei, glaube ich, auch eine spontane Reaktion bei allen Arbeitgebern und Kollegen ist erst einmal, „Wir haben keinen Bock auf Veränderungen. Scheiße, jetzt müssen wir irgendetwas organisieren. Das ist anders als schon zwei Jahre jede Woche.“ (F4, I1, §271)

### **b. Erstaunen und Wohlwollen**

Allgemein wohlwollende Reaktionen auf die Elternzeit der Väter, die v.a. Herr B. und Herr A. erlebt haben, sind getragen von angenehmer Überraschung, Erstaunen und Anerkennung, diesen Schritt zu gehen, auch oder gerade weil er für Väter noch nicht der Normalität entspricht. Auf betrieblicher Seite erlebt v.a. die Vertreterin des Arbeitgebers von Herrn B. die Reaktionen in ihrem Unternehmen in einer Mischung aus Erstaunen, dass Väter sich auf traditionell mütterliches Terrain wagen, und positiver Anerkennung. Dieses Erstaunen ist jedoch positiv geprägt und voller Anerkennung für den Mut, mit der verstärkten Übernahme von Erziehungsaufgaben durch die Elternzeit auch finanzielle Einbußen und gegebenenfalls auch berufliche Risiken in Kauf zu nehmen.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich denke, die Akzeptanz ist schon da. Also, ich vermute mal eher so ein bisschen erstaunt, aha, es macht jemand, weil es ja doch Neuland ist für viele und ja doch eher immer so ein Part der Frauen. Dass jetzt Väter das machen, finden viele dann doch erstaunlich. (...), erstaunlich positiv. Positiv, dass es auch jetzt bei uns schon drei sind, wer weiß wie viele es noch werden, in der Zukunft. Nee, dass sich jemand wirklich sagt, so, ich mache das, das wird dann schon sehr positiv gesehen. Weil es ist ja auch mit Einbußen verbunden, auch für die Väter letztendlich, auch finanzielle Einbußen. Auch dass jemand sagt, okay, ich zieh das jetzt durch, auch wenn ich jetzt hier vielleicht unter Umständen ein Problem hätte, was bei uns jetzt nicht das Problem ist, aber ich denke mal in anderen Unternehmen wird das sicherlich auch eine kleine Mutprobe sein in bestimmten Stellungen das einzufordern. (F2, I2, §34-36)

Eine entscheidende Voraussetzung für positive Reaktionen der betrieblichen Akteure ist bei allen Befragten die frühzeitige und offensive, d.h. mit der aktiven Beteiligung der Väter an der Gestaltung der Vertretungssituation einhergehende, Ankündigung der Elternzeit. Bei allem Verständnis, das die Väter wahrnehmen, haben die Arbeitgebervertreter jedoch v.a. unternehmerische Belange im Blick.

Herr A.: (...) grundsätzlich hat der Arbeitgeber das als gut empfunden, gleichwohl muss er natürlich auch an sich denken, und natürlich sehen, dass die Arbeit die dann liegen bleibt oder die eigentlich dann anstünde in dem Zeitraum, dass die dann irgendwie, dass dafür eine Regelung gefunden werden musste. (F1, I1, §13)

Bei aller geschilderten Wertschätzung scheint die Verwunderung über die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter mit dem Abnehmen der Qualifikation sowohl der Väter als auch des beruflichen Umfeldes und mit der Dauer der Elternzeit anzusteigen. In den untersuchten Fällen legen insbesondere die zurückhaltenden Reaktionen im metall- und kunststoffverarbeitenden mittelständischen Betrieb im Fall C. dies nahe. Die familialen Hintergründe für seine Wahrnehmung von Elternzeit scheinen hier lediglich im Verwaltungsbereich interessant und nachvollziehbar, aber auch hier die ruft Dauer der Elternzeit von zwölf bzw. elf Monaten Erstaunen hervor.

AG-Vertreter Herr C.: (...) ich persönlich hätte jetzt eher mit einer Frist von zwei Monaten gerechnet, statt dann gleich dieses eine Jahr (...) (F3, I2, § 39)

Dabei waren die Arbeitgeber trotz des Wissens um die allgemeine Diskussion um Elterngeld und Partnermonate gerade zu Beginn des Inkrafttretens der Neuregelung des BEEG allgemein überrascht, dass Väter beziehungsweise Männer als Arbeitnehmer tatsächlich Elternzeit in Anspruch nehmen.

AG-Vertreter Herr C.: Gut, wir waren natürlich schon ein bisschen überrascht, weil es ja nicht so tagtäglich ist, dass Väter, oder ich sage mal von uns aus Männer, Elternzeit in Anspruch nehmen. (F3, I2, §13)

Gerade an dieser Äußerung wird deutlich, dass Männer in Unternehmen bisher selten als Väter wahrgenommen werden, da sie i.d.R. als Vollzeit-Erwerbstätige jederzeit verfügbar sind und familiäre Care-Tätigkeiten überwiegend von Müttern übernommen werden, die ihre Partner so für den Arbeitsmarkt verfügbar halten. Die Wahrnehmung von Elternzeit rückt somit zeitlich befristet das Vatersein der Mitarbeiter in den Vordergrund und verändert so die Wahrnehmung des betrieblichen Umfeldes (vgl. 6.7.8).

### **c. Abhängigkeit von Qualifikation, Geschlechterverhältnis und persönlichen Einstellungen**

Ein wohlwollendes Erstaunen über die Elternzeit von Vätern zeigt sich in den untersuchten Fällen v.a. in gut gebildeten, akademisch strukturierten Arbeitsbereichen, in denen auch hochqualifizierte Frauen in verantwortlichen Bereichen arbeiten und in denen das Interesse der Arbeitgeberseite besonders hoch ist, qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu binden bzw. nach einer Familienphase frühzeitig wieder in Arbeitsprozesse zu integrieren.

AG-Vertreterin Herr B.: Also, vielleicht sind wir da auch ein bisschen atypisch. Sicherlich haben wir das ein oder andere Problem damit, also einfach von den Abläufen, die Arbeit unter zu kriegen, zu organisieren, Ersatz dafür zu bekommen. Auf der anderen Seite sind wir aber auch schon in der Vergangenheit sehr bemüht gewesen, gerade auch die Kolleginnen, die in den Schutzfristen waren, die auch relativ schnell wiederkommen wollten, dass wir Wege finden, dass sie relativ schnell den Einstieg wieder haben. (F2, I2, §42)

So sind akzeptierende und lösungsortorientierte Reaktionen eher in Branchen bzw. Unternehmen zu erwarten, die stark auf die Qualifikation ihrer Mitarbeiter angewiesen sind / oder die durch einen hohen Anteil beruflich gut qualifizierter Frauen bereits mit Vereinbarkeitsfragen vertraut sind. Die positiven Reaktionen auf Herrn B.'s Ankündigung seiner Elternzeit belegen dabei das Bemühen eines kleineren mittelständischen, in der High-Tech-Branche arbeitenden Unternehmens sich aktiv familienfreundlich zu verhalten und auf die familialen Belange seiner Mitarbeiter einzugehen – letztendlich ein wichtiges Kriterium, um sie an das Unternehmen zu binden, da hoch qualifizierte Wissenschaftler sehr schwer zu ersetzen sind.

Auf der Arbeitnehmerseite wird dieses Bemühen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form der Umsetzung der Elternzeit als sehr positiv wahrgenommen. So hat Herr B. von seinem Arbeitgeber und seinen Kolleginnen und Kollegen positi-

ve Signale empfangen und Unterstützung erhalten, kombiniert mit der Bitte bzw. der Erwartung eine – auch im Sinne des Betriebs – „vernünftige“ Regelung zu finden.

Herr B.: Also ich hab jetzt nicht eine einzige Stimme gehört, die das irgendwie kritisch gesehen hatte. Tenor war wirklich: „Da sind wir positiv, das unterstützen wir auch, da versuchen wir aber dann, eine vernünftige Regelung zu finden...“ (F2, I1, §16)

Auch wenn das Thema Work-Life-Balance für ein Unternehmen als wichtig und präsent gesehen wird, Familienfreundlichkeit seitens der Unternehmensführung, also „top-down“, ein erklärtes Ziel ist, „saubere Prozesse“ für die formale Umsetzung von Elternzeit vorhanden und damit die Voraussetzungen für die Wahrnehmung von Elternzeit auch für Väter grundsätzlich günstig sind, erweisen sich die tatsächlichen Reaktionen darauf sehr stark abhängig von den persönlichen Einstellungen der Vorgesetzten. Insbesondere im Fall von Herrn D. zeigt sich eine sehr starke bereichs- und personenbezogene Abhängigkeit der Reaktionen auf seine Elternzeit-Ankündigung.

Vorgesetzter Herr D.: Also, generell hat dieses Thema Work-Life-Balance eine große Bedeutung und wird auch hoch gehängt. Auch rein strukturell sind die ganzen Voraussetzungen für das Thema Elternzeit usw. da, dafür gibt es sehr saubere Prozesse. Also, der gesamte strukturelle Rahmen ist, glaube ich, sehr gut da. Grundsätzlich ist aber, grundsätzlich ist da ein großes Verständnis dafür da und auch wenn es persönliche Belange gibt, dann versucht man denen auch entsprechend Rechnung zu tragen. Aber es ist trotzdem so, dass es natürlich bereichs- und personenabhängig ist. Wenn sie da jemanden haben, der dafür überhaupt gar kein Verständnis hat, dann wird es natürlich auch sehr viel schwerer. (F4, I2, §117)

Ein Verständnis für Vereinbarkeitsfragen von Vätern scheint dabei v.a. in Vorstands- und Führungsetagen zu fehlen und korrespondiert eng mit den Bildern von Mutter- und Vaterschaft der einzelnen Individuen, aber auch der betrieblichen Strukturen, die sie repräsentieren und mittragen (vgl. 6.4.2). Zudem ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor ein Thema, das in Unternehmen sehr stark vom Engagement von Frauen abhängt, deren Anteil mit steigender Hierarchieebenen immer geringer wird. (vgl. Lindner 2008, 29)

### **6.4.2 (Personal-)Verwaltung, Führungsebene und direkte Vorgesetzte**

„Also, wir sind da schon bemüht, ganz fair mit den Leuten umzugehen, wenn der Anspruch besteht, dann besteht er, das ist so.“ (AG-Vertreterin Herr B., F2, I2, §50)

#### **a. Fair Play und Sanktionsmöglichkeiten**

Die Personalverwaltungen sehen sich im Hinblick auf die Elternzeit der Väter im Wesentlichen als ausführendes, organisierendes und „abwickelndes“ Organ im Betriebsablauf, dessen Aufgabe es u.a. ist, gesetzliche Regelungen in die betriebliche Praxis umzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberinteressen fair gewahrt bleiben.

Diese ausführende und umsetzende Rolle der Personalverwaltung bringt der Leiter der Personalabteilung des Arbeitgebers von Herrn A. auf den Punkt. Er sieht einen klaren, gesetzlich definierten Anspruch, der wahrgenommen werden kann und von daher verwaltungsmäßig abgewickelt werden muss.



AG-Vertreter Herr A.: (...) und außerdem muss ja auch der Anspruch abgewickelt werden. (F1, I3, §21)

Auch die interviewten Väter sehen die Personalverwaltung in eben dieser ausführenden Rolle, in der es nicht möglich ist, das Recht auf Elternzeit zu verwehren.

Herr B.: Da hat keiner gesagt, nee, kannst du nicht nehmen oder so etwas. Im Prinzip ist denen auch allen klar, dass es eine rechtliche Möglichkeit ist, die sie nicht verhindern können. Deswegen wäre sie auch Mumpitz gewesen, dagegen zu argumentieren. (F2, I1, §51)

Bei allem Bemühen um Fairplay sehen die Arbeitgebervertreter jedoch auch eine klare Abhängigkeit ihrer Reaktionen vom Verhalten des Vaters als Arbeitnehmer. Zeige dieser sich als wenig verantwortungsbewusst für betriebliche Belange und kündige er seine Elternzeit in seinem direkten Arbeitsumfeld erst innerhalb der gesetzlichen Frist an, gäbe es schon Möglichkeiten, ihm seitens des Arbeitgebers nahe zu legen, seine Absicht, Elternzeit wahrzunehmen, noch einmal zu überdenken. Als Mittel hierzu benennt Herrn C.'s Arbeitgebervertreter deutlich die offene oder unterschwellige Ankündigung negativer Konsequenzen bzw. Sanktionen nach Beendigung der Elternzeit, wenn diese erst spät – d.h. erst innerhalb der gesetzlichen Frist – angekündigt würde bzw. der Arbeitnehmer sich nicht kooperativ im Sinne einer für beide Seiten tragbaren Lösung zeige.

AG-Vertreter Herr C.: Gut, wie es halt in vielerlei Hinsicht so ist, ich darf vieles nicht verwehren, ich kann aber jemandem schon nahe legen, dass ich es nicht mag, und dass daraus Konsequenzen entstehen können. Ich kann natürlich sagen, „Klar kannst du die zwölf Monaten in Elternzeit gehen, aber den Job, den du heute machst, den kriegst du in zwölf Monaten dann auf jeden Fall nicht wieder“. Da kann ich den Leuten natürlich schon einen Grund geben, da noch einmal darüber nachzudenken. (...) ich könnt ja in der einen Woche, wo sie gar nicht mehr gegen mich tun können sagen, „So, so ist es, fertig, seht zu, wie ihr damit klarkommt“. Oder, ob ich jetzt rechtzeitig mit dem Herrn D. rede und sage, „Hier, ich habe das vor, wie kann man das machen?“ Und dann gehen Sie ja auch schon viel entspannter an die Sache ran, als wenn jetzt einer kommt und knallt Ihnen das hin und sagt, „so ist das jetzt, sieh zu, wie du damit klarkommst.“ (F3, I2, §237-239)

### **b. Persönliche Begeisterung und betriebliche Erfordernisse**

In den Interviews zeigen die Beschäftigten der Personalabteilungen, die die Elternzeit der Väter nicht selbst personell abfangen müssen, dass sie selbst teilweise hin- und hergerissen sind zwischen auszugleichenden betrieblichen Engpässen, die mit der Elternzeit eines Arbeitnehmers einhergehen, gerade in Bereichen, in denen qualifizierte Arbeitskräfte schwer zu ersetzen sind, und ihrer persönlichen Einstellung zur Elternzeit von Vätern. So sieht sich die Personalreferentin im Fall B. in einem Dilemma zwischen ihrer persönlichen Begeisterung für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter und den Schwierigkeiten, die es dem Unternehmen bereitet, Herrn B.'s Anspruch auf Elternzeit umzusetzen. Im Bewusstsein, dass seine Vertretung über externe Arbeitskräfte nicht realisierbar ist und ihn somit Kollegen aus anderen Abteilungen vertreten müssen, befürchtet sie aufgrund der Mehrbelastungen potenziellen Unmut bei anderen Beschäftigten. Persönlich dagegen begrüßt sie es unter Gleichstellungsaspekten sehr, wenn Väter die Elternzeit als Gelegenheit nutzen, Familienarbeit direkt zu erleben und auszufüllen.

AG-Vertreterin Herr B.: (...) meine persönliche Meinung, ich finde das toll, weil ich denke auch, dass es wichtig ist, dass Väter merken, wie viel Arbeit so etwas macht und die sind dann auch mal etwas gestresst, was ich so höre, und dass sie das auch mal mitbekommen. Ich meine, das war ja früher nie so. Es ist auch heute noch so, ich merke das oft, dass Männer oft überhaupt kein Problem haben, abends länger zu bleiben. Es ist ja auch entspannter hier, als jetzt zuhause den ganzen Trouble mitzumachen [lacht]. (F2, I2, 56)

Ähnliche Ambivalenzen zwischen persönlichen Einstellungen und Unternehmensinteressen schildert auch der Personalreferent im Fall C., der sich einerseits selbst vorstellen kann, in Elternzeit zu gehen und sehr interessiert an Herrn C.'s Elternzeit war, der aber andererseits auch um die Schwierigkeiten der Personalbeschaffung zur Vertretung weiß.

AG-Vertreter Herr C.: Ja, ich könnte mir das zum Beispiel auch vorstellen für mich selber. Gar keine Frage. (F3, I2, §94)

Ähnlich wie auf der Ebene der Personalreferenten gibt es auch auf der Führungsebene Zwiespalte zwischen individuellen Einstellungen zur Elternzeit von Vätern und der Verantwortlichkeit für möglichst reibungslose betriebliche Abläufe. So zeigen die Interviews auf der betrieblichen Seite, dass aktive Vaterschaft und Vereinbarkeitswünsche und –probleme von Vätern in den Unternehmen sehr wohl von den Vorgesetzten wahrgenommen und verstanden werden, und dass Vorgesetzte zwischen den familialen Interessen ihrer Mitarbeiter und den von ihnen selbst zu vertretenden Unternehmensinteressen hin- und hergerissen fühlen können. Dass der klare gesetzliche Rahmen und die persönliche Befürwortung der Wahrnehmung von Erziehungsverantwortung durch Väter in Form von Elternzeit wichtige Rahmenbedingungen sind, um über den „Schatten“ betrieblicher Beschränkungen zu springen, zeigt das Beispiel von Herrn D.'s Vorgesetztem.

Vorgesetzter Herr D.: Sagen wir mal so, es sind ja immer zwei Herzen, die da in einer Brust schlagen. Das eine ist, dass man einen sehr guten Mitarbeiter ungern, dass man ungern die Kapazität nicht vollständig zur Verfügung hat, es gibt ja noch weitere Restriktionen dabei. Auf der anderen Seite stehe ich aber dem grundsätzlichen Konzept sehr positiv gegenüber. Insofern muss man dann auch da über seinen Schatten springen und die Dinge dann auch tun. (F4, I2, §15)

Auch die Personalreferentin im Fall B. sieht bei den Männern in ihrer Unternehmensleitung den Wunsch nach eigener stärker aktiv gelebter Vaterschaft und Zeit mit den eigenen Kindern, den sie selbst im Widerstreit mit Unternehmensinteressen oft zurückstellen, so dass dem persönlichen Verständnis auch hier kritische Fragen nach der Umsetzbarkeit im Unternehmen gegenüber stehen.

AG-Vertreterin Herr B.: Klar, die Reaktionen, auf der einen Seite sind die auch selbst Väter, auch mit Kleinkindern, würden sich vielleicht auch ab und zu mehr Zeit gönnen, insofern haben sie natürlich Verständnis für so einen Wunsch, auf der anderen Seite müssen sie natürlich auch immer das Firmeninteresse sehen und sagen, ja, wie kriegen wir das denn hin? (F2, I2, §52)

Das individuelle Verständnis und die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung für die Elternzeit sind dabei von entscheidender Bedeutung für die Akzeptanz seitens der Unternehmensvertreter und Vorgesetzten.

Vorgesetzter Herr C.: (...) ich habe ihn schon gefragt nach den Beweggründen, ob das jetzt so eine Von-heute-auf-morgen-Entscheidung war. Und er hat gesagt, nein, es sei ihm wichtig und er möchte das gerne machen. Und dann habe ich das so akzeptiert. (F3, I2, §220)

AG-Vertreter Herr C.: Jetzt in seinem Fall, dass seine Frau mit den zwei Kindern zuhause eh schon ausgelastet war und er ihr zur Hand gehen wollte, das finde ich auch okay. (F3, I2, §94)

Dieser Wunsch, die Gründe für die Elternzeit nachvollziehen zu wollen, wächst bei Vorgesetzten und Kollegen, die insbesondere bei kurzen Elternzeiten und nicht zu beschaffenden Ersatzarbeitskräften die Elternzeit im Betrieb kompensieren müssen, und mit dem wirtschaftlichen Druck auf das Unternehmen und die Mitarbeiter. Die betrieblichen Konsequenzen müssen dabei i.d.R. durch die direkter Vorgesetzten gelöst und „ausgebadet“ werden.

Vorgesetzter Herr C.: Aber, irgendwie muss die Arbeit ja trotzdem gemacht werden. (...) Weil die Personalkosten hoch sind, (...) Und solche Fehlzeiten, die schlagen dann halt hart zu Buche. (F3, I2, §166-168)

Herr B.: Ich glaube, das gönnen die mir voll und ganz und unterstützen mich da auch vollkommen. Da gibt es keinen, der da quer schießt und sagt, nie das finde ich aber nicht gut, dass der Elternzeit nimmt. (F2, I2, §55)

### **c. (Un-)Verständnis im mittleren und oberen Management**

Das Verständnis für die Elternzeitentscheidung der Väter und die Reaktionen darauf im Unternehmen sind bei allen Befragten und den Beteiligten, über die in den Interviews berichtet wird, sehr stark abhängig von deren persönlichen Einstellungen zu Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen.

Entsprechend sind die Reaktionen auf die angekündigten Elternzeiten auf der Führungsebene der Unternehmen und bei den direkten Vorgesetzten der befragten Väter sehr heterogen und schwanken zwischen positiven Rückmeldungen und absolutem Unverständnis. Besonders auffällig sind die geschilderten Unterschiede in den Reaktionen auf Herrn D.'s Ankündigung seiner Elternzeit.

Vorgesetzter Herr D.: Wir haben Reaktionen gehabt von: „Ah, super, finde ich gut, kann ich genau nachvollziehen!“, jetzt auch von einem Partner-Kollegen und einem Vorgesetzten von mir, über Reaktionen von Kollegen, die auch drei Kinder haben: „So ein Quatsch, da könnte ja jeder kommen!“ (F4, I1, §23)

Die Unterschiede in den Reaktionen, die in den Schilderungen im Fall von Herrn D. deutlich werden, scheinen dabei nicht direkt mit dem Alter der Personen, der Frage, ob sie selbst Eltern sind, oder mit der Anzahl ihrer Kinder zusammenzuhängen. Vielmehr zeigen sich Korrelationen mit dem jeweiligen persönlichen Selbstverständnis im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und der Aufgabenverteilung zwischen Müttern und Vätern, die bei Menschen mit und ohne Kinder gleichermaßen traditionell oder progressiv sein können. Insbesondere aufgrund dieser heterogenen Reaktionen und der teilweise auch bei jüngeren Firmen-Partnern traditionellen Geschlechterbilder war es Herrn D.'s Vorgesetztem wichtig, die Elternzeit seines Mitarbeiters sehr gut überlegt im Unternehmen zu kommunizieren, um ihm keine beruflichen Nachteile entstehen zu lassen.

Herr D.: Dass wir vorsichtig mit der Kommunikation sein müssen. Dass wir vielleicht lieber erst mal gar nichts sagen, und dass der und der und die das wahrscheinlich nicht so gut finden, weil der und der keine Kinder hat, und weil der schon einmal bei einem anderen Fall gesagt hat, „Der soll jetzt mal hier lieber seiner Frau ein Buch von Eva Hermann schenken.“ (F4, I1, §283)

An Herrn D.'s Beispiel wird deutlich, dass eine Unternehmensführung, die einerseits eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiter zum Leitbild erklärt, dieses Selbstverständnis nicht unbedingt auf sich selbst oder die nächst niedrige Führungsebene, auf der Herr D. arbeitet, bezieht. Was für Frauen als Mitarbeiterinnen unterhalb des oberen und mittleren Managements gilt, muss demnach noch lange nicht auch für Männer als Mitarbeiter gerade in der Unternehmensführung gelten.

Die ablehnenden Reaktionen von Vorgesetzten lassen sich zudem auf mangelnde Kenntnis der gesetzlichen Lage zurückführen. Informationsdefizite korrespondieren hier eng mit einem persönlichen Desinteresse an Vereinbarkeitsfragen für Männer und das auch bei Führungskräften, die als junge Väter selbst zur Zielgruppe von Elternzeit und Elterngeld gehören. Die persönliche lebensweltliche Distanz zum Thema Elternzeit, Elterngeld, Partnermonate und aktive Vaterschaft erscheint dabei insbesondere im mittleren und oberen Management so groß, dass trotz massiver medialer Präsenz der BEEG-Novelle mit all ihren potenziellen Konsequenzen Veränderungen in den gesellschaftlichen, gesetzlichen und damit auch betrieblichen Rahmenbedingungen nicht wahrgenommen werden. In der Konsequenz gehen Teile der Unternehmensführung u.a. davon aus, Elternzeit genehmigen oder ablehnen zu können.

Vorgesetzter Herr D.: (...) Da war ein Kollege, auch in meinem Alter, noch relativ jung, ein junger Partner-Kollege, der selbst auch drei Kinder hat, der zunächst einmal überhaupt kein Verständnis dafür aufgebracht hat und dann mich sogar noch gefragt hat, warum ich das denn genehmigt hätte. Worauf ich ihm dann erklärt habe, dass es bei der Elternzeit überhaupt nichts zu genehmigen gibt [lacht]. (...) Bei ihm lag es im Wesentlichen daran, dass er sich da gar nicht mit auseinander gesetzt hatte und sich auch mit den veränderten Rahmenbedingungen, sowohl rechtlich, aber auch, wie wir uns sonst insgesamt aufstellen müssen, überhaupt nicht auseinander gesetzt hatte. Das war so seine erste Bauchreaktion. (F4, I2, §25-31)

So sieht Herrn D.'s Vorgesetzter mit der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate die Notwendigkeit der Führungsetagen, sich verstärkt mit Elternzeiten von Vätern auseinander zu setzen. Die Reaktionen auf Herrn D.'s zweite Elternzeit, in der dieser eine Teilzeitleistung nutzte, sieht er jedoch auch auf der weiteren Führungsebene als positiver wahrgenommen, da bereits mehr Öffentlichkeit für das Thema Elternzeit für Väter herrschte und so eine intensivere Auseinandersetzung stattgefunden habe.

Vorgesetzter Herr D.: Und jetzt bei der zweiten Elternzeit generell positiver als bei der ersten, ich glaube, das war auch einfach ein Entwicklungsprozess. (...) weil das bei uns in der Firma dann auch einfach eine größere Rolle spielt. (F4, I2, §55-57)

#### **d. Angst vor externer und interner Elternzeit-Publicity**

Die Unternehmensvertreter und Vorgesetzten zeigen kein Interesse daran, weder positive und erst recht keine negativen Beispiele für den Umgang mit den Elternzeiten ihrer Mitarbeiter öffentlich werden zu lassen. So kann die Befürchtung eines negativen Images auch zur Akzeptanz von Umständen oder Forderungen von Mitarbeitern führen, die bei einer nicht zu befürchtenden Öffentlichkeitswirksamkeit für die Unternehmensführung nicht akzeptabel wären.

In diesem Zusammenhang sieht Herr D. die von seinem Vorgesetzten als positiv bezeichneten Reaktionen auf seine zweite Elternzeit v.a. in der Angst der Unternehmensleitung vor negativer Publicity begründet. Erschien ihm seine erste Elternzeit in den Reaktionen seines Vorgesetzten noch als verzeih- und ver-schmerzbar, sank bei der Ankündigung seiner zweiten Elternzeit auch die Unterstützung durch sein direktes Arbeitsumfeld. Rückhalt erhielt Herr D. hier erst wieder, nachdem der Unternehmensführung bewusst wurde, bei einer negativen Sanktionierung seiner zweiten Elternteilzeit zu riskieren, dass diese durch die mediale Präsenz seiner Partnerin als Journalistin und Moderatorin öffentlich werden könnte und somit die Familienfreundlichkeit des Unternehmens öffentlich in Frage gestellt werden würde.

Herr D.: (...) Also, erst Elternzeit und dann Teilzeit obendrauf, sozusagen. Und da war natürlich das Thema, das dann mit dieser Zeitschriften-Anstellungsgeschichte, (...) und da war dann auch wieder die Angst, jetzt nimmt der D. schon zum zweiten Mal Elternzeit und da haben sie mir auch deutlich expliziter, auch mein Chef gesagt „Jetzt musst du aber, jetzt kann ich dich aber nicht mehr schützen mit deiner Karriere, wenn du jetzt schon zum zweiten Mal hier um die Ecke kommst mit dem Kram.“ Und dann haben die Jungs aber mal eine Nacht drüber geschlafen und haben gemerkt, dass es vielleicht jetzt relativ riskant ist, solche Statements raus zu hauen, weil vielleicht steht es einen Monat später in den Medien (...) und da wurden sie dann plötzlich ganz zahm. Aber, wie gesagt, erst nach 24 Stunden, da wurden sie dann plötzlich ganz zahm und sagten „Mensch das ist ja super, und erst mal für deine Frau, das ist ja klasse, eine klasse Karriereopportunity (...). Und das finden wir ja toll, dass du das da so unterstützt. Und wir unterstützen das natürlich, dass du das unterstützt“ (...). (F4, I1, §315-317)

Das Firmeninteresse an der öffentlichen Thematisierung der Elternzeit ihrer Mitarbeiter ist jedoch nicht nur im Hinblick auf zu erwartende negative Publicity sehr verhalten. Auch die Aussicht, als familien- oder väterfreundlich zu gelten, geht für die Unternehmen mit negativen Befürchtungen einher. So sieht Herr D. einerseits in der Marketingabteilung des Beratungsunternehmens, in dem er arbeitet, das Interesse, die Elternzeit von Vätern unter dem Schlagwort „Corporate Social Responsibility“ für das Firmenimage zu nutzen, andererseits jedoch die Befürchtungen seines Vorgesetzten, dass dieses Image dem operativen Geschäft mit Kunden schadet, die von einem Unternehmensberater nicht erwarten, mit Elternzeit zu werben und damit ggf. auch in den Unternehmen der Klienten die Hemmschwelle von Vätern, Elternzeit wahrzunehmen, zu senken.

Herr D: Ja, aber das ist wieder ein Problem... Ja, sicher, aber da sind wir wieder bei dem Konzern. Die HR-Abteilung oder das Marketing, (...) die sich um so etwas kümmern, wie heißen die noch gleich, „Corporate Social Responsibility“, dafür gibt es ja extra dann

auch einen Job (...), die hätten das natürlich volles Pfund ausgeschlachtet. (...) Aber, es war halt erst mal irgendwie so ein bisschen diese Unsicherheit, diese Angst, was hat das nicht nur für Auswirkungen auf das Image vom D., sondern auch auf mein Image [des direkten Vorgesetzten, R.R.], dass ich meinen Mitarbeiter hier, was ich hier für Mitarbeiter habe, das geht ja gar nicht. (F4, I1, § 307-311)

Ergänzt wird dieses Hemmnis, aktiv mit Familien- bzw. Väterfreundlichkeit zu werben, durch die Angst ausgenutzt zu werden, indem bei bestehenden und potenziellen neuen Mitarbeitern Begehrlichkeiten bzgl. familienfreundlicher Maßnahmen geweckt werden könnten, die im Sinne reibungsfreier betrieblicher Abläufe eigentlich nicht erwünscht sind, bzw. deren Umsetzung als Belastung gesehen werden. Der individuellen Aushandlung von Elternzeiten und anderen familienfreundlichen Maßnahmen stehen die Unternehmen daher weitgehend offen gegenüber, eine offensive Werbung für sich selbst als familienfreundlicher Arbeitgeber ist jedoch nicht erwünscht.

AG-Vertreter Herr C.: Da läuft man dann aber wiederum auch Gefahr, dass das ausgenutzt wird, dass das jemand noch weiter auslegen will, als wir das jetzt machen. (...) Deshalb denke ich, wenn man jetzt vielleicht damit Werbung macht, dann weckt man auch noch andere Begehrlichkeiten, die weit darüber hinausgehen. So wie wenn man den kleinen Finger reicht, Sie kennen das ja. (F3, I2, §294)

Zudem befürchten die betrieblichen Interviewpartner, durch eine firmeninterne offene Kommunikation der Elternzeit – auch oder gerade von Führungskräften – „Nachahmern“ Vorschub zu leisten und so in der Konsequenz mit weiteren Vätern in Elternzeit konfrontiert zu sein, die sich ohne (prominente) Vorbilder vielleicht nicht getraut hätten, in Elternzeit zu gehen.

Herr D.: (...) dann war eben die Aussage von meinem Chef, „Wir halten das man lieber unter dem Deckel“. Einerseits, weil er mich schützen wollte gegenüber dem einen oder anderen vielleicht unverständigeren Vorgesetzten und andererseits, weil er eben auch nicht unbedingt wollte, dass sich das rumspricht bei den Mitarbeitern, weil er natürlich keinen Bock hatte, dass jetzt plötzlich jeder Vater auf die Idee kommt, da irgendwie Elternzeit zu nehmen. Er hatte also Angst, dass ihn da eine größere Welle trifft. (F4, I1, §305)

### 6.4.3 Reaktionen von Kunden und Auftraggebern

In den untersuchten Fällen waren die Kunden und Auftraggeber der Unternehmen meist nur mittelbar von der Elternzeit der befragten Väter betroffen, da – in Abhängigkeit von der Branche – entweder keine direkten persönlichen Kontakte bestanden, wie bei Herrn C. als Maschineneinrichter, oder nur bei einzelnen Kunden einzelne Termine durch Kollegen zu überbrücken waren, wie bei Herrn B.

Anders dagegen in Branchen, in denen sehr enge Kontakte zwischen Kunden und Mitarbeitern bestehen, wie im Beratungsbereich. Negative Reaktionen einzelner Personen, die es nicht nachvollziehen können, aufgrund familialer Belange, berufliche Projekte „im Stich zu lassen“, haben dabei durchaus das Potenzial, sich negativ auf Folgeaufträge für das gesamte Unternehmen auszuwirken. So konnte Herr D. durch seine mehrmonatige Elternzeit die in seiner Branche übliche Arbeitsweise einer nahezu Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit des Beraters für den Kunden nicht aufrecht erhalten. Er musste die Schlüsselfunktion der Projektleitung

an einen Kollegen abgeben, was dem Projektleiter auf Seiten des Kunden nicht nachvollziehbar erschien, ihn verärgerte und ganz offensichtlich nicht in sein persönliches Weltbild passte, in dem „so eine Geschichte“ wie eine Elternzeit nicht über beruflichen Belangen zu stehen hat.

Herr D.: (...) „Wie kann man wegen so einer Geschichte jetzt dieses Projekt hier im Stich lassen?“ (F4, I1, §25)

Vorgesetzter Herr D.: (...) sagen wir mal, es ist ja ein ganz spezieller Projektleiter gewesen, der so reagiert hat. Insgesamt würde ich das in dem Hause nicht so sehen. (F4, I2, §91)

Auch wenn Herrn D.'s Vorgesetzter darin die Reaktion eines einzelnen sieht, hält er negative Auswirkungen auf die Erteilung möglicher Folgeaufträge für nicht ausgeschlossen.

Interviewer: (...) aber es ist noch nicht absehbar ob es wirklich negative Auswirkungen hat?

Vorgesetzter Herr D.: Nein.

Interviewer: Aber, es würde Sie nicht wundern, höre ich da so (...) raus?

Vorgesetzter Herr D.: Ja. (F4, I2, §84-87)

Insbesondere in Bereichen mit einer besonders engen personellen Zuspitzung und damit individuell persönlichen Bindung an einen Kunden erscheint damit die „Rückendeckung“ auf der nächsthöheren Führungsebene besonders wichtig für die Umsetzung der Elternzeit und eine anschließende Fortführung der beruflichen Laufbahn. (Potenzielle) negative Reaktionen der Kunden und damit Konsequenzen für das Unternehmen verlangen von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen zudem kommunikatives Geschick und Vermittlungskompetenzen gegenüber Kunden.

Herr D.: (...) Weil irgendwie der Kunde fand es dann jetzt schon teilweise, vielleicht fand der mich auch, ich glaube, teilweise fand der mich auch doof und war froh, dass ich weg war. Und teilweise kamen aber auch so Sprüche wie „dass hier in der heißen Projektphase in Elternzeit gegangen wird, das geht ja gar nicht“. (F4, I1, §449)

Gerade wenn es um größere und potenzielle weitere Aufträge geht, haben Vorgesetzte hier – wie im Fall von Herrn D. – eine besondere Verantwortung, zwischen individuellen Interessen ihrer Mitarbeiter, den Interessen ihrer Kunden und den eigenen Firmeninteressen zu vermitteln und diese wechselseitig plausibel und bestenfalls überbrückbar zu kommunizieren.

Herr D.: (...) er muss ja irgendwann zu diesem Kunden gehen, wo ich das Projekt geleitet habe, und dem sagen, „Passt mal auf der D. macht Elternzeit“. Und da hat er natürlich keinen Bock zu. Weil er nicht wusste, wie reagiert der Kunde. (...) Er selber hatte da gar keinen Stress damit. Er hatte gar kein Stress damit, dass mein Kollege oder mein Counterpart das nicht wuppen würde oder so, dass ich da unersetzlich bin oder so was. (F4, I1, § 271)

#### **6.4.4 Reaktionen von Kolleginnen und Kollegen**

Die Kolleginnen und Kollegen der befragten Väter reagierten sehr unterschiedlich auf deren Elternzeiten. Die Interviewpartner stellen dabei v.a. persönliche Einstellungen und Lebenssituationen ihrer Kollegen in den Vordergrund. In der Analyse werden jedoch auch klare Reaktionsunterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensstruktur und der damit zusammenhängenden Nähe der Kollegen untereinander, der Elternzeit-Dauer und der betrieblichen Vertretungssituation deutlich.

### **a. Unterschiede nach Einstellung und Lebenssituation**

Als persönliche Merkmale, vor deren Hintergrund die Kolleginnen und Kollegen auf die Elternzeit der Väter reagieren, zeigen sich in den Interviews v.a. das Alter, die Lebenssituation, die Wertvorstellungen, das Milieu und der kulturelle Hintergrund als relevante Einflussgrößen.

In ihren Schilderungen nehmen die interviewten Väter und Arbeitgebervertreter die Reaktion der Kolleginnen und Kollegen überwiegend positiv und interessiert wahr. Jedoch haben alle Väter auch kleinere Sticheleien v.a. jüngerer männlicher Kollegen registriert, die sie aber nicht besonders ernst nehmen.

Herr A.: Na ja, gut, wenn man dann doch mal in die Firma muss so aus irgendwelchen Gründen, das war nämlich gestern der Fall, „Na, hältst du es schon nicht mehr aus? Willst du mal deine Ruhe haben, dann musst du hier an die Arbeit kommen“. (F1, I1, §55) (...) die jüngere Generation (...) Ich denk mal, weil die sich das auch nicht so richtig vorstellen können. Also, (...) da ist einfach so die Lebenserfahrung, ein bisschen eine andere. (...) Ich will da keinem Böswilligkeit unterstellen. (F1, I1, 147-149)

Im deutlichen Unterschiede dazu stehen Reaktionen älterer Kollegen, von denen die Väter überwiegend Rückhalt für ihre Entscheidung erhalten haben. So hat Herr A. besonders positive Erfahrung mit älteren Kollegen gemacht, die ihn in seiner Entscheidung bestärkt haben und sich im Rückblick auf ihre Zeit als junge Väter auch eine längere Auszeit für die Familie gewünscht hätten.

Herr A.: Die finden das gut. Es ist natürlich auch immer eine Frage, wie alt die Kollegen sind. Die älteren Kollegen haben natürlich dann gesagt „Ach, das hätten wir auch gerne damals gehabt“. (F1, I1, §51)

Ob v.a. die männlichen Kollegen mit „Frotzeln“ oder positiver Unterstützung reagieren hängt damit auch davon ab, in welcher Lebenssituation bzw. Familienphase sie sich selbst gerade befinden.

Herr A.: Also diejenigen, die selbst Kinder haben, die beurteilen oder sehen so etwas schon mit anderen Augen als jemand der vielleicht gerade nach der Lehre so ein oder zwei Jahre in der Firma ist und an Familienplanung noch gar nicht so denkt. (F1, I1, §143)

Zwischen dem flapsigem Sticheln der jungen kinderlosen und der wohlwollenden Unterstützung der älteren Männer sind in der Auswertung der Interviews die skeptischen Männer mittleren Alters auszumachen. Diese Männer der „Sandwichgeneration“ (vgl. Künemund 2002), der 40 bis 60-Jährigen, reagieren nach den Erfahrungen von Frau A. mit ihrem direkten Vorgesetzten besonders ablehnend auf die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter.

Interviewer: Oder vielleicht auch mal so ein Sticheln oder Frotzeln von irgendjemand?  
Frau A.: Ja, von so manch einem Vorgesetzten, also so, was schon älteres Semester ist. (...) Ende 40, Mitte 40, würde ich sagen. Wo die Kinder vielleicht so gerade erwachsen sind. Die vielleicht so in den Neunzigern Familien gegründet haben. (...) Aber, die junge Generation und dann wieder die ab 60, die finden das klasse. (F1, I2, 29-34)

Ursachen hierfür sieht Frau A. v.a. in unterschiedlichen Lebensentwürfen und Wertvorstellungen der betreffenden Generationen und damit in Abhängigkeit von ihrer Milieuzugehörigkeit. So sieht sie die eher von jungen Paaren modernitätsorientierter Milieus gelebte bzw. angestrebte partnerschaftliche Gleichberechtigung



und Gleichstellung von Männern und Frauen in der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit für die eher traditionsorientierten Milieus, denen sie ihren Vorgesetzten zurechnet, als nicht denkbar.

Frau A.: Ich denke, dass es wirklich so ein Generationenunterschied ist, dass die einen halt so denken, heutzutage, die Frau ist modern, bleibt nicht nur zuhause. Viele machen das ja auch so, dass der Mann zuhause bleibt und Elternzeit nimmt und die Frau wieder arbeiten geht. Und bei der anderen Generation war das überhaupt nicht denkbar. Man heiratet, kriegt Kinder, Frau bleibt zuhause, kümmert sich um Haushalt und Kind, und der Mann bringt das Geld und das Essen nachhause. Also ich denke, das ist ein Generationsunterschied. (...) Und das ist heute so bei den jungen Leuten, dass man das alles mehr gemeinsam macht, als Partnerschaft. Auch das Elternsein anders sieht. So schätze ich das ein. (F1, I2, §36-38)

Nehmen Väter heute Elternzeit, sehen Männer der Sandwichgeneration ihren traditionellen Lebensentwurf in Frage gestellt und reagieren mit Abwehr, Abwertung und Ablehnung.

Frau A.: Ja, der hat so gemeint „Naja, da hast du jetzt dann mal wieder die Pantoffeln an. Du sagst wo es langgeht, und Thomas muss spuren!“ Ich hab da gesagt, das ist überhaupt nicht wahr. (F1, I2, §48)

Väter, die im Rahmen ihrer Berufstätigkeit auch internationale Kontakte pflegen, machen insbesondere in Ländern, in denen keine bzw. nur geringe gesetzlich festgeschriebene Regelungen für Eltern- bzw. Erziehungszeiten existieren, wie in den USA bzw. in Großbritannien<sup>37</sup>, mitunter die Erfahrung, bei ihren Kollegen im Ausland auf großes Erstaunen zu stoßen. Auch wenn es hier zwar Verständnis für die Wahrnehmung der Elternzeit unter den Rahmenbedingungen der „Crazy Germans“ gibt, scheint eine Elternzeit für Herrn B.'s britische Kollegen weder vom rechtlichen Hintergrund noch von der Wertvorstellung her nachvollziehbar zu sein.

Herr B.: Also, auf wenig Verständnis am Anfang ist es gerade bei meinen ausländischen Kollegen gestoßen. Das liegt aber in der Natur der Sache. (...) meine englischen Kollegen haben gesagt, dass gibt es ja überhaupt nicht, ihr habt ja für die Väter mehr als wir bei uns für die Mütter. (...) Aber das war für die auch o.k., dass ich das mache. Also, es wäre für die wahrscheinlich kein Modell gewesen, aber da haben die sich auch nicht weiter beschäftigt. „Crazy Germans!“ (F2, I2, §75)

## **b. Unterschiede nach Firmengröße und persönlicher Nähe**

Deutliche Unterschiede v.a. in der Herzlichkeit der Reaktionen sind auch in Abhängigkeit von der Firmengröße und damit der Nähe und dem Kontakt der Mitarbeiter zueinander wahrzunehmen. In kleineren Betrieben mit einer jungen Belegschaft, die enge soziale Kontakte zueinander pflegt und zudem in einer jungen und dynamischen Branche wie der Gestaltung interaktiver Medien tätig ist, ist der Umgang mit Eltern(-zeit) spontaner und persönlicher als im größeren, high-tech-orientierten Forschungsservice oder auch Beratungsunternehmen.

Herr B.: Ja, aber das ist bei Helens und meiner Firma auch ganz unterschiedlich. Das ist halt eine kleine, recht familiäre Gemeinschaft, da in ihrer Firma (...) Jetzt zum Beispiel, unserer Vice-President und unseren CS-Leiter [Customer Service, R.R.], die hat das in dem Moment nicht interessiert, als wir da waren, weil sie mit etwas anderem beschäftigt waren.

---

<sup>37</sup> In einem 2010 an der City University of New York durchgeführten Vergleich von 21 Industrienationen bzgl. einer bezahlten Elternzeit belegen Deutschland den ersten, Schweden den zweiten, England den 18. und Australien und die USA den 20. Platz dieses Rankings (vgl. Beeton (2010) und Personalwirtschaft (2010))

Fertig. Und das ist halt bei Helen anders. Da lässt halt jeder den Stift fallen und sagt: „Hey, hallo...“ (F2, I1, §90)

Nicht zwangsläufig abhängig von der Unternehmensgröße, doch aber von der internen Kommunikation und Offenheit unter den Kollegen, ist deren Wissen um die familialen Verhältnisse der Väter. Ähnlich wie bei den Reaktionen der Vorgesetzten und der Personalverwaltung trägt auch bei den Kollegen das Wissen um die Hintergründe und Motivationen für die Elternzeit der Väter deutlich zu deren Akzeptanz bei. Dazu zählt z.B. das Wissen um die Anzahl der Kinder. So sieht Frau C. einen klaren Zusammenhang zwischen dem Wissen der Kollegen ihres Mannes um seine familiäre Situation und deren Akzeptanz seiner Elternzeit.

Frau C.: Das können die schon verstehen, mit den drei Kindern. Wenn es jetzt das erste wäre, das könnten die vielleicht nicht verstehen. (F3, I1, 293)

### **c. Unterschiede nach Elternzeit-Dauer und Vertretungssituation**

In allen untersuchten Fällen musste die Elternzeit der befragten Väter in ihrem beruflichen Umfeld durch ihre Kollegen überbrückt werden. Von vornherein klar war dies v.a. in den Fällen, in denen die Väter kürzere Elternzeiten angekündigt hatten (Herr A. mit zweimal einem Monat, Herr B. mit einem und drei Monaten, Herr D. mit vier Monaten und einer späteren Elternteilzeit). Für diese relativ kurzen Zeiträume wäre es nicht möglich gewesen, Ersatzarbeitskräfte zu finden, die zum einen über das jeweilige arbeitsplatzspezifische Know-how verfügen, und die zum anderen in einem zeitlich angemessenen Rahmen hätten eingearbeitet werden können. Insbesondere (hochqualifizierte) Fachkräfte scheinen für kurze Vertretungszeiträume nicht zu finden zu sein.

AG-Vertreterin Herr B.: Gerade im Mittelstand fällt es uns natürlich nicht so leicht für jemanden mit einer solchen Qualifikation Ersatz zu finden. (...) (F2, I2, §88)

In der Konsequenz sind die Kollegen gefordert, die elternzeitbedingten Abwesenheitszeiten zu überbrücken, was sich je nach Dauer der Elternzeit im Rahmen einer längeren „Urlaubsvertretung“ von vier Wochen bis hin zu schwerer überbrückbaren Zeiträumen von bis zu vier Monaten bewegen kann. Die Reaktionen auf diese internen Vertretungslösungen variieren v.a. in Abhängigkeit zur Vertretungsdauer und der Anzahl der vertretenden Kollegen.

Kurze Vertretungen wie die von Herrn A. laufen einfach und unspektakulär „Im Prinzip (...) wie eine Urlaubsvertretung“ (Herr A., F1, I1, §78) und werden als solche von den Kollegen mitgetragen, ohne dass dadurch Unstimmigkeiten oder Nachteile im Umgang miteinander entstehen.

AG-Vertreter Herr A.: Und ich denke mal, ich habe jedenfalls keine Nachteile mitgekriegt in diesem Punkt, die irgendwie hörbar gewesen wären für mich. (...) der Herr A. ist ein Kollege in seiner Gruppe und kommt mit denen gut klar, soweit ich weiß, und ich denke nicht, dass er da irgendwelche Nachteile hatte. (...) Sicherlich muss das Tagesgeschäft mitgemacht werden, das ist so, aber, das ist nicht anders wie bei einem Urlaub auch. (F1, I3, §23)

Längere Vertretungen, wie die während Herrn B.'s ein- und dreimonatigen Elternzeit-Blöcken, führen dagegen schon eher zu Unmut bei den vertretenden Kolle-

gen, den auch die Personalverantwortlichen registrieren, wenn es darum geht, die anstehenden Aufgaben des Elternzeit-Vaters für mehrmonatige Zeiträume auf andere Schultern zu verteilen.

AG-Vertreterin Herr B.: Insofern bleibt immer nur die eine Wahl, das umzuverteilen, was natürlich bisweilen sicherlich ein bisschen Unmut bei den Kollegen hervorrufen könnte (...) für eine kurze Zeit ist immer Verständnis da, aber wenn sich so etwas länger hinzieht und die Belastung verteilt wird, dann ist es halt immer ein bisschen schwieriger das Verständnis dafür zu bekommen. (F2, I2, §88)

Doch auch wenn die Kollegen in Anbetracht der Mehrbelastung mit den „Zähnen knirschen“ bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass sie die Mehrbelastung ihrem Kollegen persönlich anlasten, sondern der Tatsache, dass sie den beschriebenen Mangel an Fachkräften „ausbaden“ müssen. So fühlt sich Herr B. trotz der für seine Kollegen unangenehmen Vertretungssituation von ihnen unterstützt und in seiner Entscheidung in Elternzeit zu gehen von ihnen mitgetragen.

Herr B.: Die knirschen (...) deswegen, weil sie es ausbaden müssen, die knirschen nicht, weil ich Elternzeit nehme. Ich glaube, das gönnen die mir voll und ganz und unterstützen mich da auch vollkommen. Da gibt es keinen, der da quer schließt und sagt, nee das finde ich aber nicht gut, dass der Elternzeit nimmt. Auch unter den Kollegen nicht. (F2, I1, §55)

Im Gegensatz zu den beschriebenen kurzen bis mehrmonatigen Elternzeiten, für deren Vertretungen meist auf firmeninterne Lösungen zurückgegriffen wird, werden für zeitlich darüber hinaus gehende Elternzeiten auch externe Vertretungen über Zeitarbeitsfirmen oder befristete Beschäftigungsverhältnisse gesucht. Lässt sich dies nicht realisieren und muss die Vertretung firmenintern stattfinden, steigt die Akzeptanz mit der Anzahl der Kollegen, auf die die Arbeit verteilt werden kann. So war für Herrn C.'s ursprünglich zwölfmonatig geplante Elternzeit die Beschäftigung einer externen Vertretung geplant, jedoch mangels qualifizierter Fachkräfte sowohl auf dem freien Arbeitsmarkt als auch über Zeitarbeitsfirmen nicht möglich. Daher mussten ihn seine Kollegen vertreten – eine Situation, die bei einer hinreichenden Zahl von Kollegen zu bewältigen war und sich erst mit weiteren Personalverknappungen änderte.

Herr C.: Also, ich weiß, wir sind zehn Einrichter gewesen, Maschineneinrichter, die genau das machen, was ich mache. Wenn einer fehlt, dann sind das gerade mal 10%. Theoretisch geht das schon. Aber dann war, glaube ich, noch jemand krank geworden, und einer wollte aufhören, da waren es nur noch sieben. (F3, I1, §188)

Grundsätzlich wurde dabei seine Entscheidung für die Elternzeit von seinen Kollegen, insbesondere von denen, die um seine Unzufriedenheit mit seiner beruflich-familialen Situation wussten, durchgehend mit getragen.

Herr C.: Bei meinen Arbeitskollegen ist das eigentlich recht gut angekommen. Es gibt da einen, dem (...) habe ich gesagt, wenn es gar nicht mehr ginge im Betrieb, dann müsste man wirklich mal ein halbes Jahr zuhause bleiben. (...) Der hat gesagt, gut, mach, kein Problem. (...) Es hat keiner gesagt „Mensch wie kannst du nur!“ (F3, I1, §471)

Eine Wahrnehmung, die auch Herrn C.'s Vorgesetzter und Produktionsleiter teilt:

Vorgesetzter Herr C.: Naja, die waren da schon überwiegend offen, haben gesagt, „Ja, ist okay, das ist seine Entscheidung, der macht das.“ (F3, I2, §176)]

#### **6.4.5 Elternzeiten von Müttern und Vätern – der Unterschied, der einen Unterschied macht**

##### **a. „Natürliche“ vs. „bewusst gesetzte“ Elternzeit**

In den betrieblichen Reaktionen auf die Ankündigung der Elternzeit fallen trotz aller Bekenntnisse zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen deutliche Unterschiede in den Reaktionen auf die Ankündigungen von Elternzeiten von Müttern und Vätern auf. Bei Frauen wird der Übergang vom Mutterschutz in die Elternzeit als quasi „natürlich“ an- und hingenommen. Männer bewegen sich hier auf ungewohntem Terrain und leiden u.U. sogar mit einem schlechten Gewissen gegenüber ihrem Arbeitgeber, da sie sich in der Ankündigung ihrer Elternzeit nicht auf eine „biologische Zwangsverkettung“ von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit stützen können, sondern den Zeitpunkt ihrer „Familienpause“ selbst bewusst setzen.

Frau C: Man hat ja vielleicht doch erst einmal ein schlechtes Gewissen als Mann, denke ich mal. So, lässt du die jetzt im Stich? Was machen die jetzt? Als Frau ist es ja praktisch, du musst ja zuhause bleiben, das Kind kommt. Als Mann ist es ja nun ein bisschen anders...“ (F3, I1, §170)

Und auch für die Arbeitgeberseite erscheint es noch lange nicht selbstverständlich, bei der Mitteilung eines Mitarbeiters, er werde Vater, gleich seine potenzielle Elternzeit mitzudenken.

AG-Vertreter Herr C.: Ja. Wenn ich eine Frau habe, die mir eine Bescheinigung vorliegt, dass sie schwanger ist, dann fängt beim Arbeitgeber die Überlegung gleich an, Elternzeit, wie wird das jetzt? Wenn mir jemand sagt, meine Frau ist schwanger, denke ich vielleicht doch nicht darüber nach. (F3, I2, §140)

So wird im Gespräch mit dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter der Personalabteilung des Arbeitgebers von Herrn C. deutlich, dass der Vorgesetzte in Unkenntnis der Gesetzeslage, die Herrn C. ein Recht auf Elternzeit zu dem von ihm avisierten Termin zusichert, klar davon ausgeht, einem Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen die Elternzeit verwehren zu können. Die geschlechtsspezifische Komponente dieser Annahme, einem Mann könne die Elternzeit verwehrt werden, einer Frau nicht, macht der Mitarbeiter der Personalabteilung sehr anschaulich.

Vorgesetzter Herr C.: Gut sicher, es gibt einen Rechtsanspruch. Es gibt aber auf der anderen Seite auch ein Anspruch der Firma bezüglich Ablauf und Einhaltung. Das heißt, wenn jetzt ein Mitarbeiter Urlaub schon genehmigt bekommen hat und es treten sonstige Probleme auf, dann kann man ihm aus betrieblichen Gründen auch den Urlaub verwehren. Das ist dann in so einem Fall auch möglich. Das heißt, wenn das dringend erforderlich ist, dass die Arbeitskraft da sein muss, dann muss er das machen.

Vorgesetzter Herr C.: (...) Das können Sie jetzt auch nur so formulieren, weil es ein Mann ist. Wenn es eine Frau wäre, die von der Schwangerschaft betroffen ist, da können Sie nicht sagen, das stellst du jetzt mal zurück und du kommst die nächsten drei Monate noch zur Arbeit. (F3, I2, §224-225)

## **b. Statusverlust und Karriereverzicht zugunsten der Partnerin**

„Und es gab einen gewissen missionarischen Eifer, mir, in der Annahme, mir wäre das vielleicht noch nicht klar gewesen, beizupuhlen, dass das ja ein unglaubliches Opfer sei.“  
(Frau D, F4, I1, §335)

Vorbehalte und Verwunderung über die Elternzeit ihres Partners erleben v.a. beruflich sehr engagierte Frauen wie Frau D., die mit ihrem Partner eine faktische Gleichberechtigung ihrer beruflichen und familialen Interessen lebt und die als Journalistin, die auch zu Frauen und Geschlechterthemen arbeitet, „natürlich auch einen gewissen Sensor“ (Frau D., F4, I1, §335) für alte Rollenbilder hat. Leben Frauen als Mütter kleiner Kinder ihr berufliches Engagement weiter, indem ihr Partner als Vater seine beruflichen Aktivitäten qua Elternzeit aussetzt bzw. reduziert, erleben sie nach wie vor, dass das Hinnehmen beruflicher Einbußen von Männern anerkennend bewundert wird, die beruflichen Nachteile, die Frauen als aktive Mütter in Kauf nehmen, dagegen als selbstverständlich betrachtet werden. Auch bei gleichem beruflichen Engagement und gleichem Einkommen steht der Karriereverzicht des Vaters im Vordergrund – Fragen nach Karriere-Einschränkungen der Mutter durch Elternzeit, Erziehungs- und Familienarbeit werden hingegen nicht gestellt – Reaktionen, die v.a. im Fall 4 deutlich werden.

Frau D.: Und vor allen Dingen immer wieder die Betonung von männlicher Seite, von Männern, die halt in diesem relativ normalen Modell drin stecken, „Das ist ja ein riesen Opfer!“ Und das ist mir deshalb so stark aufgefallen, weil davon bei mir niemand gesprochen hat, dass ich da am Anfang kürzer getreten bin und auch sehr unzufrieden war beruflich. Das habe ich als sehr ungerecht empfunden, dass das nicht so wahrgenommen wurde. Dass das selbstverständlich war, aber jetzt ein Riesenthema bei ihm. (F4, I1, §341)

V.a. für in Teilzeit berufstätige Frauen im klassischen Zuverdienerinnen-Modell erscheint eine gleichberechtigte Berufstätigkeit der Frau die durch eine Elternzeit oder sonstige intensive Beteiligung des Partners an der Haus- und Familienarbeit realisiert wird, als unvorstellbar. Die Elternzeit des Mannes wird hier als Karriereausstieg und -verzicht zu Gunsten der Partnerin empfunden, als Scheideweg, mit dem sich der Mann ins berufliche Aus katapultiert.

Frau D.: Die sind alle davon ausgegangen, das knallt jetzt, du bist raus aus deiner Karriere. Das war wirklich so. (...) Es wurde wirklich so ein bisschen davon ausgegangen, der schraubt jetzt für immer zurück, das wird ja nie wieder zu revidieren sein, wenn man da so weit zurücksteckt, dann wird das ja nie wieder so sein, dass seine Karriere noch einmal durchstartet. Da wo die Rollenverteilung relativ klassisch war, (...) Die haben sich eher darüber gewundert, (...) also die haben das als Gleislegung empfunden (...). (F4, I1, §335-337)

Frau D. hat v.a. bei Frauen in ihrem eigenen beruflichen Umfeld ein großes Interesse hinsichtlich der Reaktion im Unternehmen ihres Partners wahrgenommen – es wurde „sehr genau nachgefragt, wie das denn da aufgenommen wird.“ (F4, I1, §335) Zwar bewundern viele Frauen im klassischen Zuverdienerinnenmodell einerseits eine solche Entscheidung, befürchten aber andererseits, dass – nach ihrem Modell und mit der Vermutung, dass mit der Elternzeit des Partners auch dessen Karriere beendet ist – die Frau damit zukünftig die Hauptlast der finanziellen Versorgung der Familie (mit)tragen muss und ihr Erfolgsdruck entsprechend steigt.

Frau D.: Bei Frauen war viel, „Mensch toll, dass das geht!“ und „Super, dass Ihr Euch so entschieden habt, das ist ja super, aber dann musst Du ja auch in der Verantwortung bleiben. Das heißt, bei Dir ist der Druck ja jetzt größer, weil er startet ja nicht durch!“ Das habe ich häufig gespürt. (...) „Dann bist Du jetzt aber wirklich gefragt und in der Verantwortung auch.“ (F4, I1, §335-337)

Für Frau D. war es dagegen immer selbstverständlich, sich die Verantwortung für Familienarbeit und Familieneinkommen gleichberechtigt mit ihrem Mann zu teilen.

Frau D.: „Wie kommst du damit klar, dass der Druck bei dir bleibt für Existenzielles?“ nicht „dass Du das mal ausprobierst, sondern, du bist weiter in der Verantwortung!“, was für mich immer ganz selbstverständlich war. Ich war auch lange vor der Ehe allein. Es war nie eine Frage, ob ich jetzt irgendwie aussteige oder so. (F4, I1, §335)

Die Befürchtungen von Frauen, mit der Elternzeit des Partners einerseits stärker selbst in die finanzielle Verantwortung gehen zu müssen, die sich im Erleben von Frau D. spiegeln, gehen auch mit Fragen einher, wie der Mann mit dem dadurch erlittenen Statusverlust und seinem Selbstbild gegenüber seinen Kollegen und Vorgesetzten klar kommt – ein Interesse, das sowohl Männer als auch Frauen umtreibt.

Frau D.: (...) es wurde sehr viel danach gefragt, von männlicher wie von weiblicher Seite „Wie ist dieser Statusverlust für ihn?“. Also, wie kommt er damit klar mit seinem beruflichen Bild, mit seinem Selbstbild, gegenüber Kollegen und Vorgesetzten, wie stellt er sich da dar, und wie vorarbeitet er das? Als wäre das irgendwie ein Schicksalsschlag oder so. (F4, I1, 335)

Im Mittelpunkt der Perspektive der Männer in Frau D.'s beruflichem Umfeld steht dabei v.a. der männliche „Karriere-Gau“, der mit der Elternzeitentscheidung ihres Partners als für ihn zwangsläufig angenommen wird. Im Ganzen erlebt sie damit Frauen wie Männer, Kolleginnen und Kollegen, im Bemühen darauf hinzuwirken, dass Frau D. einsieht und anerkennt, welches Opfer ihr Partner für sie bringt.

Frau D.: (...) Also, die Gedanken waren ganz viel bei ihm und von Männern kam ganz klar „Ja Mensch, und das ist ja ein Opfer, und das ist ja klar, das ist ja für ihn eine Katastrophe, karrieretechnisch. Also, es ist ja toll, dass er das macht, aber es ist für ihn schon so.“ Es war so ein inneres Kopfschütteln dabei, so in der Beurteilung. Die Bewertung war ganz klar: der Arme, aber toll, aber Wahnsinn, wie kann man die Karriere einfach in die Tonne treten? Und es gab einen gewissen missionarischen Eifer, mir, in der Annahme, mir wäre das vielleicht noch nicht klar gewesen, beizupuhlen, dass das ja ein unglaubliches Opfer sei. (F4, I1, §335)

Der Blick des beruflichen Umfeldes richtet sich ausschließlich auf die nach klassischen Rollenbildern atypische Verantwortung der Frau und die Karriereentsagungen des Mannes. Partnerschaftliche Aspekte sowohl hinsichtlich der Motive als auch bzgl. des Einigungsprozesses und des tatsächlichen Erlebens spielten dort keine Rolle.

Frau D.: Es wurde nie gefragt „Wie habt Ihr Euch da geeinigt, und wie ist das denn für Dich?“, sondern immer „Wie ist das denn für Peter?“, so in dem Sinne „Wie ist das denn, wenn man sozial absteigt?“ (F4, I1, 335)

Entgegen der Motivation von Frau und Herrn D., durch seine Elternzeit ihrer beider Vorstellung und Beziehungskonzept von Gleichberechtigung zu realisieren, dominiert bei den überwiegend traditionell eingestellten Kolleginnen und Kollegen die Annahme, dass sich durch seine Elternzeit die Beziehungsebene ins Negative verändert. Während Frau D.'s Umfeld ihr die Frage stellt, „Ist das noch der gleiche

Mann für dich?“, entspricht seine Elternzeit genau dem Beziehungs- und Familienentwurf, den das Paar leben will (vgl. 8.4.1).

Frau D.: Es war auch eine Annahme darüber da, dass es vielleicht Probleme in unserem Mann-Frau-Miteinander gibt, dass er eben diese Stellung nicht mehr hat, diesen Statusverlust. (...) „Ist das noch für dich der gleiche Mann?“ So ein bisschen gingen die Fragen in die Richtung. (...) Die Erwartungen und Fragen ließen halt Rückschlüsse darauf zu, dass bei Ihnen jetzt das Bild da war „Der outet sich jetzt als Weichei. Wie ist das für ihn in seiner Arbeitssituation? Wie ist das für dich als Frau mit einem Mann, der beruflich runterfährt?“ Das war schon erstaunlich. (F4, I1, §337-341)

### **c. Männer „pausieren“ – Frauen beenden die Karriere**

Dass dieses gleichberechtigte Jonglieren mit Erwerbs- und Familienzeiten zwischen Müttern und Vätern nicht nur in den untersuchten Fällen die (avantgardistische) Ausnahme ist, bestätigen auch die Einschätzungen der Unternehmensvertreter. So sieht es auch Herrn D.'s Vorgesetzter, der gegenüber der Elternzeit nicht „unaffin“ (F4, I1, §285) eingestellt ist, an den Reaktionen in seinem Unternehmen nach wie vor als normaler an, wenn eine Frau in Elternzeit geht. Die beruflichen Verläufe gelten dann nach der Geburt eines Kindes als klar vorgezeichnet: Frauen beenden die Karriere, steigen beruflich aus und arbeiten nach einem Wiedereinstieg maximal halbtags. Die Karriereorientierung wird bei Männern hingegen als dominant unterstellt und es wird davon ausgegangen, dass ein Vater nur vorübergehend pausiert, um sich nach einer Familienphase wieder voll der – nun verlangsamt – Karriere zu widmen.

Vorgesetzter Herr D.: Ich glaube, es wäre (...) bei einer Frau als normaler angesehen worden, aber auch noch also ein bisschen stärker als, „Naja, das ist ja sowieso das Ende der Karriere. Dann bekommt sie noch ein zweites Kind, dann kann sie noch ein bisschen halbtags weiter arbeiten“. Das ist ja oft das, was so ein bisschen mitschwingt, was bei einem Mann eher weniger der Fall ist, weil man davon ausgeht, „Okay, er macht das jetzt, aber dann wird er schon wieder Vollzeit weiterarbeiten und weiter Karriere machen.“ (F4, I2, §69)

## **6.5 Reaktion auf die Elternzeit im privaten Umfeld**

Die Aussagen der Väter und ihrer Partnerinnen zu den Reaktionen von Menschen in ihrem privaten Umfeld erlauben eine Differenzierung in die Reaktionen von Angehörigen der Herkunftsfamilien (Eltern und Geschwister), im Freundeskreis und von Menschen im sozialen Nahraum (Dorf, Stadtviertel). Die Interviewten machen auch hier, ähnlich wie im beruflichen Umfeld, die Erfahrung, dass die Reaktionen stark von den persönlichen, milieuspezifischen Einstellungen und Erfahrungen abhängen und in einer engen Verbindung zu gesamtgesellschaftlichen Veränderungen stehen bzw. auf diese zurückwirken.

### **6.5.1 Reaktionen in der Herkunftsfamilie**

In den Herkunftsfamilien bewegen sich die Reaktionen auf die Elternzeiten der Väter in Abhängigkeit von deren Herkunftsmilieu und der Elternzeit-Dauer zwischen Aufgeschlossenheit und Freude auf der einen und Skepsis und Sorge um die berufliche Zukunft bzw. Ablehnung und Konkurrenz auf der anderen Seite.

### **a. Aufgeschlossenheit und Reflexion der eigenen Elternschaft**

In Herrn und Frau A.'s Herkunftsfamilien erscheinen mehr aktives Familienengagement und die Präsenz von Vätern durch die Wahrnehmung von Elternzeit durchaus erwünscht – zumindest im Umfang der Partnermonate, die die grundsätzliche familial-berufliche Arbeitsteilung nicht in Frage stellen. Die positiven Reaktionen seiner Eltern und Schwiegereltern sieht Herr A. dabei auch eng verknüpft mit den politischen Entscheidungen rund ums Elterngeld, die sowohl als Beitrag zu, als auch ein Resultat aus gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen elterlicher Aufgabeverteilungen neu entstandene und entstehende Handlungsspielräume für Männer und Väter eröffnet, die so in der Elterngeneration der befragten Väter noch nicht vorstellbar gewesen wären. In der Konsequenz erscheint den interviewten Vätern ihre Teilhabe an der Erziehung ihrer Kinder heute als sehr viel verständlicher als noch ihren eigenen Vätern.

Herr A.: Also, ich denk mal, das ist sicher ein Thema, sicherlich auch sehr politisch getriggert, vielleicht dadurch auch den Leuten bewusster im Kopf, aber da hat sich in den letzten zehn Jahren schon erheblich etwas getan. Ich kenne das jetzt also nur so aus Erzählungen von den Eltern oder Schwiegereltern oder eben von der Generation, die eben eher so unsere Eltern sein könnten, das war undenkbar, dass da ein Mann mit in den Kreißsaal geht. Das ist heute eine Selbstverständlichkeit und eher eine Ausnahme, wenn jemand nicht mit dabei ist. Also, wie gesagt, da hat mit Sicherheit ein völliger Wandel stattgefunden und was jetzt die Kindererziehung anbelangt, ich denke schon, dass es auch spürbar war, dass sich da etwas ändert. (F1, I1, §57)

Insbesondere die parallele Wahrnehmung von Elternzeit bewerten die Großeltern als positiv, da sie davon ausgehen, dass sich durch die Anwesenheit beider Elternteile mehr Gelegenheiten zu intergenerativen Kontakten ergeben und sie ihre Enkelkinder so öfter sehen.

Herr A.: Also kein Problem, die fanden das auch gut. Das war nicht ganz uneigennützig, „Da könnt Ihr ja dann öfter mal vorbeikommen, dann seid Ihr ja da.“ Ich denke, die haben sich auch gefreut. (F1, I1, §101)

Die Elternzeit des eigenen Sohns bzw. des Schwiegersohns für die Enkelkinder kann so auch zu einer Selbstreflexion der eigenen Zeit mit Kindern führen und zu einem im Nachhinein erlebten Defizit an Kontakt zu den eigenen Kindern einerseits und einem Defizit an erlebter Unterstützung in der Erziehung und Familienarbeit andererseits werden. So erlebt Herrn A.'s Schwiegervater die Zeit, in der seine Kinder klein waren, als zu stark berufsgeprägt. Er hätte sich, ähnlich wie Herrn A.'s ältere Kollegen, im Nachhinein selbst mehr Zeit mit seinen Kindern gewünscht, genießt nun die Zeit, die er mit seinen Enkelkindern verbringen kann und freut sich darüber, dass seine Enkelkinder ihren Vater intensiver erleben können.

Frau A.: Also mein Papa hat zum Beispiel gesagt: „Tolle Sache!“ Weil der ist jetzt auch ganz und gar Opa und sagte, wenn er früher die Zeit gehabt hätte, für uns, das merkt er jetzt schon, was ihm da alles entgangen ist. Und er lebt jetzt noch einmal so richtig auf mit seinen Enkelkindern. (F1, I2, §34)

Herr A.'s Mutter hingegen beneidet ihre Schwiegertochter wohlwollend um die Hilfe, die sie gerade in der ersten Zeit der Familienerweiterung erfährt und die sie sich retrospektiv auch gewünscht hätte.



Herr A.: Vielleicht aus der Erfahrung heraus, das habe ich zumindest bei meiner Mutter immer so raushören können, nicht nur dass die Väter sagen, „Das hätte ich mir auch mal gewünscht“, sondern, „Die Hilfe hätte ich mir dann auch gerne mal gewünscht“, also aus der anderen Sicht, dass jemand dann noch da ist, der dann vielleicht auch einfach einem etwas abnehmen kann. (F1, I1, §101)

Auch auf der Geschwister-Ebene stoßen die Interviewten auf Zustimmung. So erlebt Frau A. auch bei ihrem Bruder, den sie sonst eher als konservativ eingestellt beschreibt, dass er sich in Anbetracht des Beispiels seines Schwagers selbst auch vorstellen kann in Elternzeit zu gehen.

Frau A.: Wir haben eigentlich nur positive Erfahrungen bis jetzt gemacht. Also, zumindest das, was bei mir angekommen ist. Und ich denk mal auch beim Thomas, sonst hätte er es mir sicher gesagt, wenn da jemand etwas gesagt hätte. Ich denke wirklich das hat jeder, also selbst mein Bruder, der fast Papa geworden wäre jetzt, der hat gesagt, „Ach, wenn es soweit ist, dann nimm ich auch Elternzeit.“ Der saß hier im Garten und sagte, das ist eine schöne Sache.

Interviewer: Ist der ansonsten nicht so ein progressiver Typ, wenn Sie sagen „selbst mein Bruder“?

Frau A.: Nee, ist er nicht so. Na ja, für den ist das jetzt erst mal alles neu. (F1, I2, §83-85)

### **b. Skepsis und Sorge bzgl. der beruflichen Zukunft**

In Herrn B.'s Familie wird die Elternzeit des Vaters dagegen skeptisch und bestenfalls verhalten vorsichtig bewertet. Herrn B.'s Elternzeit scheint hier eher das so-wieso schon ungewohnte Bild seiner Eltern von seinem Rollen- und Familienverständnis, das sie nicht teilen, zu bestätigen. Anstatt positiver Ermutigungen dominiert in den Reaktionen seiner Eltern v.a. die Sorge, dass der berufliche Erfolg des Sohnes durch seine Elternzeit Schaden nehmen könnte.

Herr B.: Ja klar, klar reagieren Leute unterschiedlich. (...) es gibt Leute, die das konservativer sehen, und es gibt Leute, die das ein bisschen weniger verkniffen sehen. Da gibt es klar unterschiedliche Reaktionen. (F2, I1, §73)

Herr B.: Nein, aber ich glaube, selbst bei den Leuten, die sich da eher der konservativeren Weltsicht hingeben, für die ist das, na ja, wir sind hier mit einem Kind, nicht verheiratet, und das hat die glaub ich gar nicht gewundert. Also, meine Mutter meinte zwar zwischendurch mal, „Hm, sei mal vorsichtig mit dem Arbeitgeber, man weiß ja nie, was dann kommt.“ aber, das weiß man auch so nicht. Deswegen halte ich das nicht für ein Argument. (F2, I1, §96)

### **c. Ablehnung und Konkurrenz im traditionell-ländlichen Umfeld**

Intensive Vater-Kind-Kontakte und aktiv erziehende Väter, die in Elternzeit gehen, sind im familialen Umfeld von Herrn und Frau C. eine unbekannte Ausnahme, die die Elterngeneration und auch traditionell orientierte Gleichaltrige eher mit den Köpfen schütteln lässt, als dass die Väter hier eine positive Bestärkung erleben. Insbesondere im dörflichen und – für Ost-Deutschland eher untypisch – katholischen Lebensumfeld der Familie C. liegt eine längere, elfmonatige Wahrnehmung von Elternzeit durch den Vater außerhalb des Vorstellbaren der Großeltern, der weiteren Verwandtschaft und der Dorfgemeinschaft, die sich wundern, warum denn der Vater zuhause bleiben muss, wenn doch auch die Mutter da ist.

Herr C.: Wir wohnen hier auf einem Dorf. Da ist alles katholisch und etwas konservativ.

Frau C.: Was will der denn daheim, ich bin doch schließlich auch zuhause.

Herr C.: Richtig, genau.

Frau C.: Ich kann ja die drei Kinder großziehen. [lacht]

Herr C.: Richtig. Mein Vater zum Beispiel kennt das nicht anders. (...) Die meisten Väter gehen arbeiten, dann kommen die heim, dann gehen die noch irgendwelchen Bekannten helfen und abends in die Wirtschaft. Die sehen ihre Kinder zehn Minuten vielleicht. Das ist der Normalfall. Ich bin da echt eine Ausnahme. (F3, I1, §322-328)

In den hier gelebten traditionellen Rollenmustern ist der angestammte Platz der Mutter bei den Kindern, und wenn die Mutter die Kinder nicht betreuen kann, übernimmt die Großmutter diese Aufgabe. Der Vater in Elternzeit, insbesondere wenn sie parallel zu der der Mutter liegt, wird in diesem Verständnis nicht nur als nicht hinreichend kompetent, sondern auch als Konkurrent zur Schwiegermutter in der Erziehung der Kinder gesehen.

Herr C.: Ja gut, die Schwiegermutter, ich weiß nicht, ob die froh war oder eher beleidigt.

Frau C.: Ja, die hat erst gesagt, „Ach, was will er denn zuhause?“ Genau. Das war auch noch interessant. Sie ist auch zuhause. (F3, I1, §336-337)

### 6.5.2 Reaktionen im Freundeskreis

Die Freundeskreise der befragten Väter reagieren zum einen mit Anerkennung und Wertschätzung auf die Elternzeit, die Interviewten nehmen jedoch auch einen steigenden Handlungs- und Legitimationsdruck bei befreundeten Vätern wahr.

#### a. Anerkennung und Wertschätzung

Die Freundeskreise der befragten Familien reagierten überwiegend positiv auf die Elternzeiten der Väter. Diese Akzeptanz lässt einen gesellschaftlichen Einstellungswandel erkennen, der kohortenweit zum Tragen kommt und der deutlich macht, dass das Engagement von Vätern in Familie und Erziehung bei Gleichaltrigen akzeptiert und anerkannt ist.

Frau A.: Ja, wobei natürlich immer das Private, also meistens ist es ja so, dass es so Personen, die in einer Altersgruppe sind, in dem Fall ist es ja auch so, dass, ja im Freundeskreis haben jetzt ja auch alle Kinder, das letzte ist dann im Dezember noch geboren worden, damals gab es halt diese Möglichkeiten noch nicht. Aber das ist alles durchweg positiv gesehen worden. (F1, I1, §61)

#### b. Handlungs- und Legitimationsdruck

Die tatsächliche Umsetzung der Elternzeit von Freunden erzeugt jedoch auch einen Legitimations- und Handlungsdruck bei anderen Männern. Bei allem positiven Feedback stellt sich damit die Frage, ob die begeisterten Väter im Freundes- und Bekanntenkreis der Befragten tatsächlich auch selbst in Elternzeit gehen würden. So wird in den Aussagen der Interviewten deutlich, dass die Neuregelung des BEEG und die tatsächliche Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter einerseits Legitimationen und damit Chancen auf eine leichte Umsetzung der Elternzeit für Väter bieten. Andererseits begründen sie jedoch auch einen gewissen Handlungs- bzw. Rechtfertigungsdruck für Väter, selbst in Elternzeit zu gehen bzw. die Nichtwahrnehmung von Elternzeit plausibel zu begründen.

Herr D.: Also ich glaube, die meisten fanden es schon cool. (...) ich glaube, dass ein paar Typen unter Druck geraten sind. Da muss man auch sagen, da kann ja nicht immer jeder was dafür. Es gibt ja auch andere Umfelder. Die haben dann vielleicht schon größere Schwierigkeiten, dass bei ihrem Arbeitgeber durchzusetzen, als ich das vielleicht habe.

Klar, die waren so ein bisschen unter Druck, aber im Wesentlichen fanden das, glaube ich, alle cool. (F4, I1, §423)

Als Hauptgründe für die Nichtwahrnehmung von Elternzeit durch Väter im privaten Umfeld sehen die interviewten Paare dabei finanzielle Aspekte, die sie vor dem Hintergrund des Elterngeldes jedoch teilweise als vorgeschoben erachten, v.a. jedoch arbeitsorganisatorische Probleme im Hinblick auf die Vertretung der Väter am Arbeitsplatz bzw. auf die Akzeptanz der Elternzeit beim Arbeitgeber.

Herr A.: Einmal könnten sie es sich nicht leisten, finanziell, hm, das glaube ich nicht so ganz, und zum einen meinte er, würde es in seiner Firma nicht wirklich gehen. Er ist halt Diplom-Ingenieur... ich kann das nicht beurteilen, wirklich, dass er da in einer Key-Position sitzt, wo man einfach für so ein paar Monate nicht schnell Abhilfe schaffen kann und das auch keiner kompensieren kann. (F1, I1, §96)

### 6.5.3 Reaktionen im sozialen Nahraum

„Was will der denn daheim, ich bin doch schließlich auch zuhause.“ (Frau C., F3, I1, §323)

Zu den sozialen Netzwerken zählen neben den Herkunftsfamilien und den Freundeskreisen auch die Menschen im sozialen Nahraum. Letzterer zeigt sich gerade im ländlichen Raum und in dörflichen Strukturen einflussreicher auf die interviewten Paare als im urbanen Bereich. So berichten Herr und Frau C. wenig über ihren Freundeskreis, sondern vor allem über Reaktionen aus ihrer dörflichen Nachbarschaft. Sie leben nach wie vor in ihrem Heimatdorf und sind dort sozial gut eingebunden. Im großstädtischen Bereich, in dem Familie D. und Familie B. leben, gestaltet sich das soziale Netzwerk stärker über Freundschaften.

Die Erfahrungen, die Herr und Frau C. mit Reaktionen in ihrer Dorfgemeinschaft machen, gestalten sich ähnlich, wie die im familialen Bereich. Im ländlich strukturierten, eher konservativ orientierten dörflichen Raum herrscht Unverständnis dafür, dass beide Elternteile zeitgleich zuhause sind und der Vater sich aktiv um die Kinder kümmert – ein Umstand, der Frau C. auch im Interview immer wieder Legitimationen für diese parallele Elternzeit suchen und anführen lässt.

Frau C.: Man denkt ja, wir haben Urlaub. Wir sind zu zweit zu Haus, aber, es ist sehr selten, dass die auch wirklich im Kindergarten alle beide sind. Und dann haben wir noch das Kleine, das ist jetzt bei der Oma, aber das ist ja auch gleich wieder da. Also, wir sind schon Vollzeit trotzdem beschäftigt. (F3, I1, §151)

Trotz des Unverständnisses und der Skepsis, die Herrn und Frau C. bzgl. der Elternzeit im Dorf erleben, registrieren sie auch ein langsames Aufweichen traditioneller Vorstellungen und eine Öffnung für ein stärkeres väterliches Engagement, das sie u.a. Herrn C.'s Beispielfunktion für andere Männer im Dorf zuschreiben.

Herr C.: Es steckt auch an. Wenn einer was macht, das gucken sich die anderen ab. Das finde ich auch noch wichtig. Wenn ein Mann mit dem Kinderwagen im Dorf rumfährt, dann schicken die anderen Frauen ihre Männer auch. Das hat sich schon hier geändert. (F3, I1, §331)

## 6.6 Aushandlung und Planung der Elternzeit

Die Aushandlung der Elternzeit findet auf zwei Ebenen statt, in der Familie bzw. Partnerschaft der Väter und im betrieblichen Kontext, wobei beide Ebenen stark aufeinander einwirken, nicht selten divergierende Interessen verfolgen. Es wird so

zur Aufgabe der Beteiligten, im Aushandlungs- und Planungsprozess zu geeigneten Lösungen zu kommen, die – sollen sie für alle Seiten tragbar sein – ein gewisses Maß an Kompromissbereitschaft und gegenseitiger Fürsorge verlangen.

### 6.6.1 Aushandlungs- und Planungsprozesse in der Familie

Weder in den Paarinterviews, noch in dem getrennten Interview von Herrn und Frau A. zeigten sich Anzeichen dafür, dass die Männer von ihren Partnerinnen gedrängt worden wären, Elternzeit wahrzunehmen, oder dass es grundsätzliche Differenzen bzgl. der Elternzeit gegeben hätte.

Interviewer: (...) hat das einer von ihnen beiden mehr forcierte, mehr angetrieben diese Entscheidung?

Frau C.: Das war ganz klar. Wir wussten ja, was wir ungefähr machen müssen.

Herr C.: Das kam von beiden. (F3, I1, 154-156)

Frau A.: Ich glaube, das haben wir gemeinsam entschieden. (...) ich glaube nicht, dass wir darüber diskutiert haben, es ist zwar schon länger her, aber ich denke, das haben wir ganz normal gemeinsam entschieden, dass wir das zusammen so machen. (F1, I2, §14-16)

Doch gestalteten sich die Aushandlungsprozesse innerhalb der Paarbeziehungen differenziert nach Elternzeitdauer und beruflicher Qualifikation der Väter sehr unterschiedlich. Eine schnelle und leichte Einigung scheint v.a. an den Rändern der Elternzeit-Nutzungsdauer, d.h. bei kurzen und langen Elternzeit der Väter, möglich zu sein. Während die Entscheidung für die Familien A. und C. schnell und einvernehmlich getroffen war, berichten Herr B. und Herr D., deren Nutzung von Elterngeld zwischen den beiden Extremen von geringer und überwiegender Elterngeldnutzung liegt, von langwierigen Prozessen, die sich zeitlich weit in die Aushandlung mit dem Betrieb hineingezogen haben und inhaltlich eng mit diesen Verhandlungen zusammenhingen. Neben der Differenzierung nach der Elternzeit-Dauer liegt damit zudem ein Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation der Väter nahe, da gerade die hochqualifizierten promovierten Interviewpartner, die sich nicht auf die Wahrnehmung der Partnermonate beschränken, von längeren Aushandlungsprozessen berichten.

#### a. Schnelle Entscheidung bei kurzer und langer Elternzeit im unteren und mittleren Qualifikationssegment

Insbesondere an den Rändern der Wahrnehmungsdauer von Elternzeit erscheinen die innerfamiliären Aushandlungen und Planungen relativ schnell und unkompliziert. Entscheidungserleichternd und –verkürzend wirken hier ein im Vergleich zur Partnerin deutlich höheres Einkommen des Vaters in Kombination mit einer komplementären Arbeitsteilung, das Vorhandensein mehrerer Kinder und eine damit einhergehende höhere Erziehungsbelastung und eine relative finanzielle Unabhängigkeit durch niedrige Lebenshaltungskosten.

So war für Herrn und Frau A. angesichts seines deutlich höheren Einkommens und der damit verknüpften komplementären Arbeitsteilung sehr schnell klar, dass sie als Paar für Herrn A. die Partnermonate in Anspruch nehmen wollen und diese

parallel zur Elternzeit von Frau A. liegen sollen, da es beiden wichtig ist, gemeinsam die erste Zeit mit ihrem zweiten Kind zu verbringen.

Herr A.: Für uns war auch relativ schnell klar, dass wir die Partnermonate zusammen nehmen wollen. Man hätte ja theoretisch das Ganze auch ans Ende hängen können. Aber da haben wir gesagt, das machen wir zusammen, weil wir zumindest gesagt haben, die Monate am Anfang die sind vielleicht am wichtigsten von allen. (F1, I1, §163)

Die relative finanzielle Unabhängigkeit durch ihre niedrigen Lebenshaltungskosten (vgl. 6.2.2), der durch die fehlende Übergangsregelung geringere Elterngeldanspruch, die berufliche Unzufriedenheit und die als besonders hoch empfundene Erziehungsbelastung wiederum haben eine kurze und konfliktfreie innerfamiliäre Aushandlung und Planung der Elternzeit bei Familie C. begünstigt.

Herr C.: Genau. Die Belastung.

Frau C.: Die Belastung. Es ist einfach mit drei kleinen Kindern, es ist wirklich, man kann sich das wahrscheinlich kaum vorstellen, wenn man keine Kinder hat, aber es ist wirklich, man ist dann ausgepowert, (...) Wenn die so kurz hintereinander sind (...) Man ist dann ja ständig am versorgen. Man wacht frühes auf, und das ist ja dann oft erst neun, wenn die im Bett sind... (F3, I1, §136-141)

#### **b. Abstimmungsschwierigkeiten im Elternzeit-Mittelfeld und hohem Qualifikationssegment**

Zurückhaltung, Zögern und Konflikte innerhalb der Partnerschaft kennzeichnen die innerfamiliäre Aushandlungs- und Planungsphase in den Fällen der Familien B. und D. Erschwerend für die Aushandlung und Planung erweist sich dabei zum einen eine gleichberechtigte, auf Egalität ausgerichtete Verteilung von Erwerbs und Familienarbeit. Haben beide Partner ein in etwa gleich hohes berufliches Interesse und Engagement, verfügen zudem über ein in etwa gleich hohes Einkommen und damit über (nahezu) gleiche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, sowohl die finanzielle Absicherung der Familie als auch die Betreuung und Versorgung von Kindern und Haushalt übernehmen zu können, erscheinen Aushandlungs- und Planungskonflikte wahrscheinlicher, als wenn die Aufteilung der Elternzeit mit all ihren beruflichen und familialen Konsequenzen aufgrund externer Rahmenbedingungen bereits relativ klar vorgegeben und wenig verhandelbar wirkt.

So steht für Herrn und Frau D. eine gemeinsam genutzte Elternzeit als Familienzeit im Mittelpunkt der innerfamiliären Aushandlung. Da beide ihre jeweilige Erwerbs- und Familientätigkeit gleichberechtigt behandeln, wird ihre Verhandlung v.a. von der Suche nach den für die jeweilige Berufstätigkeit günstigen Terminen geprägt. Die Abstimmung orientiert sich dabei im Wesentlichen an den freiberuflichen Terminen von Frau D., die entgegen ihrer familialen Planung und vorherigen Absprachen mit ihrem Auftraggeber teilweise wieder über den Haufen geworfen wurden, was letztendlich auch zu Konflikten innerhalb der Beziehung führt. Damit bringen die Unwägbarkeiten einer freiberuflichen Erwerbstätigkeit zusätzliches Konfliktpotenzial in den familialen Aushandlungsprozess.

Herr D: Das ist natürlich eine Sauerei, weil dann faktisch wir die Doofen waren. Insbesondere ich dann auch, weil meine Elternzeit war relativ willkürlich darauf eingetaktet, wie

die Verhandlungen bei ihr gelaufen sind. Also, ich war flexibel mit meinen vier Monaten oder sechs Monaten, ich weiß nicht, ob die vier schon feststanden. Gut, sie war die Freie, das heißt, sie musste mehr Angst um ihren Job haben, sie ist ihrem Arbeitgeber stärker entgegengekommen, und bei mir war's halt zeitlich so ein bisschen egal, erstens, wie lange, ob ich nun vier oder fünf Monate nehme, da fragt dann auch kein Schwein nach.“ (F4, I1, §100)

Über diese terminlichen Abstimmungsschwierigkeiten hinaus treten bei Herrn B. und Herrn D. v.a. Konflikte hinsichtlich befürchteter Karriereeinschnitte durch die Elternzeit zu Tage, die unter 6.6.3 als Paar-Konflikte im Spannungsfeld familialer und beruflicher Interessen beschrieben werden.

### **6.6.2 Aushandlungs- und Planungsprozesse im Betrieb**

Die Aushandlungs- und Planungsprozesse zur Elternzeit im Betrieb verlaufen in enger Anbindung zu denen in der Familie. Sie finden teilweise zeitlich nachgelagert, aber auch parallel statt – je nachdem, wie klar die Entscheidung bzgl. der Dauer der Elternzeit in der Familie bereits getroffen wurde.

Vorgesetzter Herr D.: Wir haben da ein bisschen diskutiert, das war ja eine Diskussion zwischen ihm und seiner Frau und parallel dann zwischen uns, wie wir es am günstigsten machen, um da sowohl für ihn, als auch für die Firma eine vernünftige Lösung zu finden. (F4, I2, §53)

Ähnlich wie im familialen Bereich zeigen sich auch in der Aushandlung und Planung im beruflichen Umfeld Unterschiede zwischen Vätern, die viel bzw. wenig Elternzeit nutzen, und denen, die das Mittelfeld der Elternzeitnutzungsdauer abdecken. Über die Elternzeit-Dauer hinaus zeigen sich Unterschiede in den Aushandlungsprozessen bzw. in deren strategischer Vorbereitung v.a. auch hinsichtlich der Qualifikation und der Berufszufriedenheit der Elternzeit-Väter. Zudem zeigen die untersuchten Fälle, dass sowohl familiäre als auch berufliche Veränderungen eine prozessorientierte Modifizierung bzw. Erweiterung der getroffenen Elternzeit-Regelungen nötig machen können.

#### **a. Aushandlungsstrategien**

Die interviewten Väter haben sich – ähnlich wie im Hinblick auf die Ankündigung der Elternzeit (vgl. 6.3.1) – in sehr unterschiedlicher Weise und Intensität auf die Aushandlung der Elternzeit im betrieblichen Umfeld vorbereitet. Ein deutlicher Anstieg des Vorbereitungsaufwandes zu Elternzeitaushandlung korrespondiert dabei eng mit einem Anstieg der Elternzeitdauer, des Qualifikationsniveaus, der Arbeitszufriedenheit, des Verantwortungsgefühls gegenüber der eigenen Arbeit und dem Arbeitgeber und der individuellen Unersetzbarkeit im Betrieb.

So hat sich Herr C. wenig Gedanken über die Aushandlung seiner Elternzeit im Betrieb gemacht. Für ihn waren v.a. seine Frustration am Arbeitsplatz und seine stressige Vereinbarkeitssituation insbesondere vor dem Hintergrund der Schichtarbeit präsent. Zudem war für ihn klar, dass seine Vertretung in der Elternzeit keine großen Probleme aufwerfen würde, da entweder eine externe Ersatzkraft beschäftigt werden würde oder seine neun Einrichter-Kollegen seine Schichten mit

übernehmen würden – für Herrn C. hinreichende Bedingungen, um seiner Ankündigungsstrategie folgend ohne nennenswerte weitere Vorüberlegungen in die Aushandlung seiner zwölfmonatigen Elternzeit zu gehen.

Alle anderen Väter haben sich bereits vor der Ankündigung ihrer Absicht, Elternzeit wahrzunehmen, eigene Gedanken darüber gemacht haben, wie sie mit ihrem Arbeitgeber über die Zeit ihrer elternzeitbedingten Abwesenheit verhandeln können. Wichtige Kriterien hierfür sind die zeitliche Ausrichtung der Elternzeit an betrieblichen Erfordernissen und Bedürfnissen der vertretenden Kollegen und die eigene Verfüg- bzw. Erreichbarkeit innerhalb der Elternzeit für den Arbeitgeber (vgl. 6.8.2). Besonders intensiv ist dies bei Herrn A. und Herrn B. zu beobachten. Ähnlich wie Herr A. sich bereits vor der Ankündigung seiner Elternzeit aus seinem Verantwortungsgefühl für seine Kollegen, die ihn in dieser Zeit vertreten müssen, heraus überlegt, seine Elternzeit in zwei Teile zu je einem Monat aufzuteilen, um nicht mit der Urlaubsplanung zu kollidieren (vgl. 6.3.1), richtet Herr B. als hochqualifizierter Mitarbeiter, der auch auf längere Sicht nahezu unersetzbar ist, seine Elternzeit-Planung bereits im Vorfeld nach betrieblichen Stoßzeiten aus und avisiert Zeiten, in denen das Geschäft ruhiger läuft, um so den Vertretungsaufwand zu minimieren.

Herr B. ist auch derjenige Vater, der im Vorfeld selbst eine dezidierte Strategie für die weitere Verhandlung mit seinem Arbeitgeber um die Länge seiner Elternzeit entwickelt. Für ihn war klar, mindestens die zwei Partnermonate in Anspruch nehmen zu wollen. Um jedoch noch etwas „Verhandlungsmasse“ in der „Hinterhand“ zu haben, kündigte er vier Monate Elternzeit in der Bereitschaft an, sich ggf. auf einen kürzeren Zeitraum „herunterhandeln“ zu lassen.

Frau B.: (...) vier Monate, die hast du aber zunächst als Verhandlungsspielraum für Diskussionen mit dem Chef gesehen und die Überlegung war, sich eventuell auf zwei Monate runter handeln zu lassen (F2, I1, §8)

Nicht primär die Länge der Elternzeit, sondern vielmehr die Notwendigkeit der Unternehmensleitung zu vermitteln, dass ein Projektleiter als Führungskraft überhaupt in Elternzeit gehen kann und will und damit zeitweilig familiäre über betriebliche und berufliche Interessen stellt, kennzeichnet die von Herrn D.'s Vorgesetztem ausgehende Aushandlungs- bzw. Vermittlungsstrategie (vgl. Kap. 6.3.1). Kern dieser Strategie ist es, die v.a. aus dem oberen Management erwarteten negativen Reaktionen (vgl. 6.4.2) durch vorbereitende Gespräche abzufangen, damit sich die Elternzeit möglichst nicht nachteilig auf Herrn D.'s Karriere auswirkt.

## **b. Aushandlungsverläufe**

Die frühzeitige Ankündigung der Elternzeit durch die Väter (vgl. 6.3.2) trägt deutlich zu einer möglichst entspannten Aushandlung und Planung der Elternzeit im Betrieb bei. Arbeitgebern und Arbeitnehmern blieb so – insbesondere in der ersten Zeit nach der Novellierung des BEEG – hinreichend Zeit, um sich einerseits teilweise gemeinsam in den Neuregelungen zu orientieren und um andererseits die

Arbeits- und Vertretungssituationen für die Elternzeit frühzeitig planen zu können. Dabei machten sowohl Herr A. als auch Herr B., die beide in der ersten Jahreshälfte 2007 Elternzeit wahrnahmen, die Erfahrung, dass ihre Arbeitgeber über die Neuregelung und Umsetzung des BEEG nur unzureichend informiert waren.

Herr A.: Die Erfahrung die ich allerdings dann auch gemacht hatte, ist, dass aufgrund der wenigen Fälle, also spricht gar keine Fälle, die es bis dahin gegeben hat, hat sich der Arbeitgeber, obwohl er relativ groß ist, gemessen an der Mitarbeiterzahl, sich da auch noch nicht so unbedingt die meisten Gedanken gemacht. (F1, I1, §10)

In der Konsequenz suchten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehr kooperativ und fair nach Informationen und Lösungen, die aufgrund der Gesetzeslage i.d.R. sehr arbeitnehmerfreundlich ausfielen.

AG-Vertreterin Herr B.: Wir haben uns auch sehr bemüht jetzt Dinge herauszufinden, die jetzt auch zu seinem Vorteil sind, jetzt gerade mit dem Urlaub, wo wir erst mal gesagt haben, nein, wir machen das nach dem Urlaubsgesetz und dann haben wir aber doch mal recherchiert und das ist jetzt zu seinen Gunsten (F2, I2, §134)

Vorrangiges Ziel der frühzeitigen Planung ist für die Arbeitgeberseite eine geordnete Übergabe bzw. zeitliche Verschiebung anstehender Aufgaben, um einen möglichst reibungslosen weiteren Betriebsablauf zu gewährleisten.

Herr A.: Gut, da waren wir nun relativ früh noch im Zeitplan und konnten das dann entsprechend noch abstimmen, wie wir das Ganze dann machen. Also das war dann die einzige Bitte dann, dass Dinge halt übergeben werden oder halt vorher erledigt werden oder, dass angekündigt wird, dass es ganz verschoben wird usw. Also, dass einfach für die Arbeit, für die zu leistende Arbeit eine Regelung gefunden wird. (F1, I1, §14)

Dabei verlaufen Aushandlung und Planung der Elternzeit grundsätzlich leichter in den Unternehmen, in denen es noch weitere Väter gibt, die Elternzeit wahrnehmen bzw. schon -genommen haben, so dass zum einen die Akzeptanz höher ist und zum anderen weitere Erfahrungen mit Vätern in Elternzeit vorliegen.

Frau A.: Und ich meine, in seiner Abteilung wären auch noch zwei andere junge Väter, der eine Anfang des Jahres und der andere jetzt glaube ich, nach uns, die dann auch Elternzeit nehmen wollen. Also das war alles nicht so ganz frisch. Also einer hatte schon mal beantragt, und dann kam halt Thomas mit dieser Splittung und jetzt kommt der nächste. (F1, I2, §24)

Die Erfahrung von Erleichterungen durch andere Väter in Elternzeit ist jedoch stark abhängig von den Hierarchieebenen, auf denen die Väter beschäftigt sind. Sie scheinen sich dann nicht mehr auszuwirken, wenn es sich bei den betreffenden Vätern um Mitarbeiter mit Personal- bzw. Projektverantwortung im mittleren bis oberen Management handelt. So waren in Herrn D.'s Unternehmen zwar bereits Väter in Elternzeit, jedoch nicht auf seiner Hierarchieebene, auf der die Wahrnehmung von Elternzeit noch sehr stark tabuisiert ist.

Herr D.: Nein, jetzt in meinem direkten Umfeld nicht. In der gesamten Firma sicher. (...) Nein, in meinem direkten Umfeld nicht. Also, unter der Führung bei meinem Chef, und das ist ja auch relevant, weil er da seine Gruppe hat, nein, da war ich der erste jetzt. Gibt es sonst noch einen weiteren? Nein, ich glaube nicht. (F4, I1, §483-485)

Wie im Rahmen der Ankündigung der Elternzeit bereits beschrieben, läuft auch die Aushandlung der Elternzeit in den untersuchten Fällen zunächst im kleinen Kreis mit den direkten Vorgesetzten. Die jeweiligen Personalabteilungen werden



nur dann hinzugezogen, wenn es rechtliche Fragen bzgl. der Umsetzungsmöglichkeiten gibt.

Vorgesetzter Herr D.: Ehrlich gesagt, da wir die Aushandlung und Umsetzung im Wesentlichen zu zweit gemacht haben und dann nur abgestimmt haben, es gab so mit unserem HR immer noch so ein paar Rückfragen, was so ein paar technische Fragen angehen, was insbesondere die Flexibilität angeht, weil es eben auch sein kann, dass mal eine Woche relativ wenig oder fast nichts zu tun ist oder dann in der nächsten Woche fünf Tage etwas ansteht, wie man das technisch dann löst. (F4, I2, § 63)

Diese Aushandlungen laufen in allen Fällen oberflächlich gesehen glatt und harmlos. Im Vergleich der Perspektiven der Väter und ihrer Vorgesetzten bzw. Personalabteilungsvertreter werden jedoch auf betrieblicher Seite in den direkten Verhandlungen mit den Vätern nicht oder nur uneindeutig geäußerte Bedenken und Konfliktpotenziale deutlich. Sie gründen sich zwischen persönlicher Betroffenheit im „Ausbaden“ der Elternzeit auf der einen und in einem Gefühl der Machtlosigkeit und des „Akzeptieren-Müssens“ auf der anderen Seite (vgl. 6.4). So meint Herrn C.’s Vorgesetzter zwar, seine Bedenken im Hinblick auf Herrn C.’s Elternzeit geäußert zu haben, diese sind von Herrn C. aber nicht als solche wahrgenommen worden.

Vorgesetzter Herr C.: (...) diese bestehende Regelung, diese zwölf Monate, da bin ich nicht glücklich drüber. (...) Weil diese zwölf Monate die, tun richtig weh. (F3, I2, §194)

Vorgesetzter Herr C.: Ja. Wir sind jetzt nicht da im Groll auseinander gegangen. Das wäre nicht der richtige Weg. Ich habe schon so meine Bedenken angesprochen, ganz klar. Aber er hat gesagt, er möchte es gerne machen. (F3, I2, §222)

Herr C.: Und dann hat sich der Produktionsleiter das erste Mal Gedanken gemacht, denke ich mal. Aber, er hat mich da nicht darauf angesprochen und gesagt, Mensch, Andreas, das geht nicht. Das hat er nicht gemacht. (F3, I1, §173)

Auch die Arbeitgebervertreterin im Fall B. sieht deutlich die Schwierigkeiten, die dem Unternehmen und den weiteren Mitarbeiter durch Herrn B.’s Vertretung in seiner Elternzeit v.a. im zweiten, dreimonatigen Zeitraum entstehen. Sie kommuniziert diese aber bewusst nicht gegenüber Herrn B., da sie die gesetzlichen Regelungen als gegeben und deren Nutzung als legitim betrachtet – auch wenn ihr die Umsetzung Sorge bereitet. Ihren Mitarbeiter will sie damit jedoch nicht belasten.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich denke sicherlich, dass wenn Sie Arbeitszeiten überbrücken müssen, gut, ein Monat ist ja oft auch mal mit Urlaub, man hat ja auch vielleicht mal zwei oder drei Wochen Urlaub, ich denke das ist jetzt noch nicht ganz so ins Gewicht gefallen, das wird erst spannend, wenn es dann länger ist. (F2, I2, §66)

AG-Vertreterin Herr B.: (...) mit den Gegebenheiten, die uns das Gesetz vorgibt, müssen wir sowieso leben, das können wir nicht ändern und das kann ich auch nicht den Mitarbeitern anlasten. (F2, I2, §154)

### **c. Prozessorientierte Veränderungen getroffener Vereinbarungen**

Die Vereinbarungen zur Umsetzung der Elternzeit müssen in deren Vorfeld getroffen, aber nicht zwingend bis zu deren Ende eingehalten werden. Über die Möglichkeit, die Elternzeit eines Elternteils in zwei Abschnitte aufteilen zu können hinaus, erlaubt das BEEG jedoch auch Veränderungen der getroffenen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen. Zwei der vier interviewten Väter und Betriebe haben von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht.

Herr C. stimmte auf Bitten seines Arbeitgebers einer Verkürzung seiner Elternzeit von geplanten zwölf auf letztlich elf Monate zu, da in seinem Arbeitsbereich weitere personelle Ausfälle bei den Maschineneinrichtern anstanden. Einerseits ersparte diese Verkürzung seinem Arbeitgeber eine wahrscheinlich aussichtslose kurzfristige Suche nach einer Ersatzarbeitskraft; andererseits wurden Herrn C. nur elf Monate Elterngeld bewilligt, da seine Frau aufgrund der Geburt vor dem errechneten Geburtstermin und der damit einher gehenden Verlängerung des Mutterschutzes nach der Geburt drei Monate Elterngeld beanspruchen musste.

Herr C.: (...) Dann habe ich ihm angeboten, weil ich ja eh nur elf Monate bekomme, dass ich am 28. Juli schon wieder komme. Da war er natürlich sofort mit einverstanden, weil im September geht einer zur Schulung, Meisterschule, ich weiß auch nicht, was der machen will, und einer war noch krank geworden für längere Zeit. (F3, I1, §190)

Als weiterer Vater nutzte Herr D. die gesetzlich geregelte Möglichkeit, seine erste, bereits abgeschlossene Elternzeit durch eine zweite zu ergänzen, in dem er aufgrund beruflicher Veränderungen seiner Frau den Umfang seiner Vollzeitstelle im Rahmen der Elternzeit-Regelungen auf 60% reduzierte.

Herr D: Ach so, ich bin ja jetzt gerade beim zweiten Mal dabei, also, ich habe gerade zum zweiten Mal Elternzeit oder -teilzeit. Also, erst Elternzeit und dann Teilzeit obendrauf, sozusagen. (F4, I1, §315)

### **6.6.3 Paar-Konflikte im Spannungsfeld familialer und beruflicher Interessen**

Konflikte in der Aushandlung der Elternzeit zwischen divergierenden familialen und beruflichen Interessen werden gerade bei hoch qualifizierten Vätern mit egalitären Ansprüchen an Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich. So kommt es in zwei der untersuchten Fälle zu Spannungen zwischen den Vätern und ihren Partnerinnen. Dies geschieht zum einen aufgrund zögerlichen Abwägens aus Angst vor beruflichen Nachteilen, zum anderen aus Angst vor einem Öffentlich-Werden der Elternzeit und der Verkürzung der gemeinsam genutzten Elternzeit.

#### **a. Zögerliches Abwägen aus Angst um Karriere und Status**

In der Auswertung der Interviews fällt besonders auf, dass sowohl Herr B. als auch Herr D. trotz ihrer relativ hohen Arbeitsplatzsicherheit und ihrer subjektiven Resilienzen gegenüber der Bedrohung von Arbeitslosigkeit berufliche Nachteile durch ihre Wahrnehmung von Elternzeit befürchten. Aufgrund dieser Befürchtungen zögern beide, sich in den Abstimmungen mit ihrer Partnerin eindeutig auf die Dauer ihrer Elternzeit festzulegen, ohne vorab in ausgesprochen vorsichtiger Art und Weise die betrieblichen Gegebenheiten und möglichen Reaktionen erkundet zu haben.

Frau B.: (...) du hattest zunächst ein bisschen Bedenken, ob du es überhaupt nehmen kannst, aus Firmen- und Jobgründen, aus der Angst auch, dass die einem da einen Strick daraus drehen und letztendlich wolltest du's aber ganz gerne, und deswegen haben wir halt überlegt, wann. Dann kam so die Überlegung, welche Monate am ehesten zu verschmerzen sind für die Firma...“ (F2, I1, §6)

So werden Vorabüberlegungen zur Aushandlung mit dem Arbeitgeber von hoch qualifizierten, karrierebewussten Vätern wie Herrn B. und Herrn D. sehr stark an den (vermuteten) Bedürfnissen des Arbeitgebers und den Kollegen ausgerichtet, was in der Paarbeziehung zu Spannungen führt.

Frau B.: Ja, das hast du ja im Endeffekt entschieden, aufgrund der Auslastung der Firma oder deiner Auslastung im Job. (F2, I1, §38)

Aufgrund seines relativ hohen Einkommens stand die Frage der Finanzierbarkeit der Elternzeit bei Herrn B. weniger im Vordergrund als seine Gedanken an mögliche Sanktionen im Beruf. Die konnte er jedoch durch vorsichtiges Sondieren im Betrieb auflösen, um letztlich im Ergebnis die vier Monate Elternzeit, von denen er selbst zwei als Verhandlungsmasse eingeplant hatte, zu drei Vierteln gemeinsam mit seiner Partnerin und zu einem Viertel allein wahrzunehmen.

Herr B.: Es war ein bisschen unklar, weil ich mir nicht 100-prozentig sicher war, wie die, also es kommt darauf an, einige Leute in der Firma, da war ich mir nicht klar, wie die reagieren würden. Das hat sich aber dann durch leises Vortasten relativ schnell erledigt und damit war auch klar, dass das kein Problem ist. Deswegen war ich hier auch zuhause etwas vorsichtig, „Hm, naja, vielleicht zwei Monate, vielleicht auch gar nicht, ich weiß es nicht, vielleicht geht das auch nicht.“ (F2, I1, §17)

Die Väter selbst nehmen diese Konflikte und die Auswirkungen ihrer Ambivalenzen in ihrer Beziehung wahr und benennen sie in ihren Reaktionen auf zirkuläre Fragen nach vermuteten Wünschen bzw. Optimierungsmöglichkeiten des Entscheidungs-, Aushandlung- und Umsetzungsprozesses der Elternzeit aus der von ihnen angenommenen Sicht ihrer Partnerin. So ist sich Herr B. durchaus bewusst, dass sein anfängliches Zögern aufgrund befürchteter negativer beruflicher Konsequenzen für seine Partnerin zunächst enttäuschend war, da sie sich mehr direkte Unterstützung im Familienalltag von ihm wünschte.

Herr B.: Ich denke mal, meine ersten Äußerungen hin zu Elternzeit, „Hm, ich weiß nicht, ob das so gut ankommt, oder ob das überhaupt geht in der Firma, ob die da nicht quer schießen. Hm, das kommt sicher nicht gut an.“ Wo sie sich auch denkt, „Na toll, super, genau die richtige Situation, genau so wollte ich es haben.“ Das ist dann eher so, na ja Mist. (...) Ich glaube, eher dadurch, dass das natürlich konträr zu ihrem Wunsch war, erst mal negativ war, (...) in gewisser Form traurig, dass es scheinbar nicht so möglich ist oder von mir nicht als möglich erachtet wird. (F2, I1, §223-225)

Über das Konfliktpotenzial, das die beruflichen Verlustängste der Väter im Zusammenhang mit der Elternzeit in die Paarbeziehungen bringen, hinaus verdeutlichen die analysierten Interviewsequenzen jedoch auch ein hohes Maß an wechselseitiger Wahrnehmung und Sensibilität der Paare für einander, die v.a. im Perspektivwechsel und den vermuteten Sichtweisen der anderen deutlich wird (vgl. 6.10).

Diese Ambivalenzen und die Befürchtungen hinsichtlich der Verluste von Statussymbolen und Privilegien und der Verlangsamung der Karriere, die für die Väter aus beruflicher Perspektive mit der Wahrnehmung von Elternzeit einhergehen, erschließen sich in den Gesprächen v.a. über die Sichtweisen der Partnerinnen. In Frau D.'s Äußerungen ihrer Wahrnehmung zu den befürchteten beruflichen Einbußen ih-

res Mannes erscheint die von Herrn D. als selbstverständlich beschriebene Entscheidung für die Elternzeit in einem anderen Licht.

Frau D.: Die Diskussion habe ich ganz anders in Erinnerung. Und ich habe dich auch schon als sehr ängstlich um so Statussachen erlebt. Du hast genau ausgerechnet, Frequent Traveler, Senator Card, ja, wie viele Flüge müssen da zusammenkommen im Jahr, und Concierge-Karten von dem und dem Hotel. Das sind zwar Spielereien auf den ersten Blick, aber ich habe deutlich gespürt, dass das für dich eine große Rolle spielt, dass es eben auch einen Statusverlust bedeutet, wenn man aus dieser Vielfliegerklasse ausschert, weil die Projekte eben nicht so sind, dass man ständig unterwegs ist. (F4, I1, §358)

Insbesondere bei Paaren mit gleichstarken beruflichen und privaten Interessen wie Herrn und Frau D. wird deutlich, dass die Verhandlung darum, wer wann wie viel Elternzeit wahrnimmt, nicht nur zu Diskussionen, sondern durchaus auch zu Streit führen kann.

Herr D.: (...) Bei mir ist das so (...), ich bin noch nicht einmal auf Ideen gekommen in die Richtung, dass das jetzt irgendwie ein Problem sein könnte, oder dass man das denken könnte, die Angst haben könnte, oder irgendwie sowas.

Frau D.: Also dem würde ich widersprechen. Ganz klar. Du warst unglaublich unter Druck, als wir die Diskussion hatten, mit deinem Vorgesetzten auch, dem auch nachzugeben und zu sagen, „Das lässt sich nicht verkaufen“. Da warst du sehr ängstlich darüber und wir haben ja nicht diskutiert darüber, wir haben Streit darüber gehabt. (F4, I1, §355-356)

### **b. Bedenken, öffentliches Beispiel einer Führungskraft in Elternzeit zu sein**

In Herrn und Frau D.'s Streit um die Wahrnehmung von Elternzeit, die Angst vor beruflichen Nachteilen, den Überlegungen, den Bedenken des Vorgesetzten bzgl. der Elternzeit nachzugeben und Herrn D.'s Scheu, seine Wahrnehmung von Elternzeit gar in einem größeren Rahmen öffentlich werden zu lassen, kristallisiert sich zudem eine grundsätzliche Frage nach der öffentlichen Präsenz von Führungskräften, die Erziehungs- bzw. Care-Verantwortung übernehmen, heraus.

Frau D.: Da hast du gesagt, „Ich will das nicht. Du darfst dich nicht dazu äußern in der Presse. Du willst das jetzt hier irgendwie nett verkaufen und bei mir hat das längerfristige Folgen.“ Das erinnere ich noch sehr genau.... (F4, I1, §356)

An diesem Punkt kulminieren Herrn und Frau D.'s berufliche und gesellschaftspolitischen Interessen: Einerseits wird ihm als Führungskraft seitens seines Unternehmens nahe gelegt, seine Elternzeit nicht „an die große Glocke zu hängen“.

Herr D.: (...) ich habe halt mit meinem Chef eine Verabredung getroffen. Ob die nun, mit welcher Motivation das mein Chef nun gesehen hat, oder was auch immer, das sei nun mal vollkommen dahingestellt. Aber da bin ich halt einfach im Wort bei dem gewesen, das habe ich verteidigt. (F4, I1, § 365)

Andererseits hat Frau D. als Journalistin mit einer hohen Affinität zu Gender- und Vereinbarkeitsthemen ein großes Interesse daran, ihren Mann als Führungskraft, die Elternzeit nimmt, als positives Beispiel und Promotor für mehr Väter in Elternzeit darzustellen und sein Beispiel zu nutzen, um deutlich zu machen, dass es auch auf dieser Hierarchieebene Männer gibt, die eine andere als in vielen Unternehmen übliche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit leben. Mit ihrem, über ihr privates, familiales Interesse hinausgehenden beruflichen Verwertungsinteresse an der Elternzeit ihres Mannes liegt Frau D. im offenen Konflikt mit ihm.

Herr D.: Auf der anderen Seite wollte Anna das halt publizistisch groß ausschlichten, dass jetzt ihr Mann auch Elternzeit genommen hat. Ich sage es jetzt mal so platt. (F4, I1, §305)

Dieser betrachtet seine Elternzeit primär als seine private Angelegenheit und sieht sich in einem Loyalitätskonflikt gegenüber seinen Absprachen mit seinem Vorgesetzten. Eine öffentlich-mediale Verwertung seiner Elternzeit käme für ihn nur dann in Frage, wenn sein Arbeitgeber ihm tatsächlich die Wahrnehmung seiner ersten oder zweiten Elternzeit hätte verwehren wollen.

Herr D.: Am Ende des Tages habe ich eine Intimsphäre. Ich möchte gerne wissen, wem ich erzähle, ob ich in Elternzeit gehe oder ob ich sonst etwas mache. (F4, I1, §365)

### **c. Verkürzung der geplanten gemeinsamen Elternzeit**

Weiteres Konfliktpotenzial birgt beim gleichberechtigt agierenden Paar D. die, aufgrund der freiberuflichen Erfordernisse von Frau D. vorgenommene Verkürzung der gemeinsamen Elternzeit und damit der Zeit für einen gemeinsamen Familienurlaub als Auszeit vom stressigen Alltag.

Eigentlich hatten Herr und Frau D. sich eine längere gemeinsame Elternzeit gewünscht, um als Familie eine längere Auszeit vom Alltag mit all seinen Vereinbarkeitsanforderungen zu haben. Dann haben sich jedoch zum einen Frau D.'s freiberufliche Rahmenbedingungen verändert, da der Sender, für den sie eine wöchentliche Sendung moderierte, nicht mehr wie besprochen bereit war, zusätzlich zur Sommerpause eine Anzahl von Sendungen vorzuproduzieren. Stattdessen wurde ihr in Aussicht gestellt, sie ggf. durch eine andere Moderatorin zu ersetzen, so dass sie sich gedrängt fühlte, zeitliche Abstriche bei der geplanten Familienauszeit zu machen (vgl. 6.9.8).

Frau D.: (...) Und dann nach der Sommerpause, für diese Sendung, für die ich gearbeitet habe, in die Sendung zurückkehren. Und dann kamen aber plötzlich Anrufe, „Uhh, das ist aber vielleicht doch...“ und „du bist lange vom Schirm..., das ist ein bisschen problematisch“ und es wurde angedeutet, dass dann eventuell längerfristig über eine Alternative nachgedacht wird, wenn ich nicht doch wieder auftauche. Also, das gab ziemlich, du musst mich korrigieren [an Herrn D.], aber ich weiß, dass wir da ziemlich darüber diskutiert haben, dass du da auch ziemlich verärgert darüber warst, vielleicht auch über die Tatsache, dass ich dann doch dem Druck ein bisschen nachgegeben habe, und einen Monat zurückgekommen bin. (...) (F4, I1, §92)

Hinzu kamen dann noch unvorhergesehene Baumaßnahmen in der neu erworbenen Wohnung. Sie musste aufgrund eines bei Renovierungen festgestellten Schwammbefalls grundsaniert werden und war unbewohnbar, so dass ein guter Teil von Herrn D.'s Elternzeit von der Koordinierung der Baumaßnahmen absorbiert wurde. Die erträumte gemeinsame Familienzeit im Ausland schrumpfte somit immer stärker zusammen.

Frau D.: (...) und das ist immer mehr in sich zusammengefallen. Übrig geblieben sind am Ende sechs Wochen Kanada, immerhin, das haben wir dann gemacht. Das war für uns eine ganz wichtige Sache, zu sagen,...

Herr D.: ...solange das Elterngeld reicht...

Frau D.: Ja, ganz genau. Also, für uns war der Fokus, wir haben hier die Chance, Zeit zu viert zu verbringen, das können wir sonst nie, weil wir beide sehr stressig arbeiten, und uns die Kinder abwechselnd nicht sehen. Ich war dann auch mal tageweise weg, er war

manchmal eine ganze Woche auf einem Projekt. Und dass wir das intensiv nutzen wollten für ein gemeinsames Erlebnis, (F4, I1, §90-92)

### **6.7 Umsetzung der Elternzeit und Veränderungen in der Familie**

Bei der Umsetzung der Elternzeit in der Familie nehmen die Väter und ihre Partnerinnen in unterschiedlichen Bereichen Veränderungen wahr, die die Elternzeit für die Familienmitglieder mit sich bringt. Dazu zählt das erweiterte Umfeld der Familie, der Kreis der Freunde und Verwandten, ebenso wie Faktoren, die die Befragten auf einer allgemeinen, gesamtgesellschaftlichen Ebene ansiedeln. Veränderungen, die sich direkt auf das Familiensystem beziehen, finden sowohl im direkten Übergang der Väter von der Erwerbsarbeit in die Elternzeit als auch im Verlauf der Elternzeit statt. Hier erleben die Paare neue Aushandlungsprozesse bzgl. ihrer Aufgabenverteilung und damit einhergehende Veränderungen, die sich auf der Ebene der Beziehungen zwischen den Müttern und Vätern, ihren Kindern, aber auch innerhalb der Paarbeziehung abzeichnen. Dabei zeigt sich, dass die Elternzeit v.a. für Väter, die sich auf die Wahrnehmung der Partnermonate beschränken, zum „Appetithappen“ für mehr Zeit mit ihren Kindern wird.

#### **6.7.1 Wechselwirkungen öffentlicher und privater Diskurse um Elternzeit**

„Also ich finde ja am spannendsten, was (...) an Diskussion losgetreten wird innerhalb der Familie oder im erweiterten Verwandtenkreis, „Wie kannst du!“ usw., die alle noch mit der Vorstellung der lebenslangen Loyalität gegenüber so einem Laden und man muss zur Verfügung stehen, leben.“ (Frau D., F4, I1, §557)

Auf der Meso- und Makroebene familialer Bezugssysteme, d.h. im verwandtschaftlichen und freundschaftlichen Umfeld der Familie bis hin zur gesamtgesellschaftlichen Ebene, erleben die Paare sehr starke Wechselwirkungen in der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hierfür.

##### **a. Das Private wird politisch**

Veränderungen spielen sich hier v.a. in Form neuer Diskussionen in Partnerschaften, Familien, Betrieben und in der gesamten Gesellschaft ab, wie sie Frau D. im einleitenden Zitat beschreibt und in dem ihre Verquickung persönlicher und journalistischer Interessen deutlich wird. Der Gewinn durch die Diskussionen um und die Wahrnehmung von Elternzeit und Partnermonaten durch Väter besteht demnach in den Konflikten und Brüchen zwischen Vorstellungen und Rollenbildern traditioneller Prägung auf der einen und progressiven, gleichstellungsorientierten Lebensmodellen auf der anderen Seite, die in allen gesellschaftlichen Bereichen – Partnerschaft, Familie, Freunde, Verwandte, Arbeitswelt, Medien und Politik – aufbrechen. Die damit einhergehenden Vereinbarkeitskonflikte, die bisher v.a. im privaten ausgehandelt wurden, werden so stärker ins Licht der Öffentlichkeit gerückt – die öffentliche Diskussion sorgt damit dafür, dass das Private zumindest partiell politisch wird.

Frau D.: Also ich finde ja am spannendsten, was damit losgetreten wird. Diese ganze Debatte und was dieses Gesetz bewirkt und was sich verändert. Das ist ja ganz in den Anfängen. Ich finde es hoch spannend, was passiert. Was an Diskussion losgetreten wird innerhalb der Familie oder im erweiterten Verwandtenkreis, „Wie kannst du!“ usw., die alle noch mit der Vorstellung der lebenslangen Loyalität gegenüber so einem Laden und man muss zur Verfügung stehen, leben. Dann innerhalb der Paare, was das in der Paarbeziehung an Diskussionen auslöst. Und natürlich auch so Brüche und Reibungen auch mit der Arbeitswelt. Und das ist ja erst eine Sache, bisher wird das als individuelle Sache betrachtet, wie gehen die Paare damit um, wie gehen Menschen damit um? (F4, I1, §557)

## **b. Steigende und übersteigerte Wertschätzung aktiver Vaterschaft**

Durch die Diskussion um und die tatsächliche Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter nehmen die Befragten eine deutlich höhere Wertschätzung der Erziehungsleistung von Vätern bzw. eine stärkere Anerkennung aktiven Erziehens als originär väterliche Aufgabe in der Öffentlichkeit wie im Privaten wahr.

Herr A.: Also ich glaube schon, dass dann schon irgendwie das Bewusstsein insgesamt sich geändert hat, dass es schon eine Aufgabe ist, Kinder zu erziehen, und dass es nicht mehr so ist, „Haben Sie einen Beruf oder sind Sie Hausfrau?“, dass es das nicht mehr gibt, sondern dass sich das Bewusstsein der Leute irgendwie schon auch durch so eine Regelung schon auch verändert hat. Ich denke, das kann man so schon auch sehen. (...) Interviewer: Dass sich da für Männer etwas ändert? Dass sich der Blick auf Männer ändert?

Herr A.: Ja, deutlich. Und dass es doch auch eine höhere Anerkennung findet, ich glaube schon.

Interviewer: Also sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld oder?

Herr A.: Ja, wobei natürlich immer das Private, also meistens ist es ja so, dass es so Personen, die in einer Altersgruppe sind (...) (F1, I1, §55-61)

Diese Wertschätzung birgt bei allem Positiven jedoch auch die Gefahr, über die Elternzeit als Teil eines hohen oder gar überhöhten Elternideals die bisherigen Ansprüche an perfektes Muttersein auch auf Väter zu übertragen und damit die „Schlagzahl“ im Ringen um die Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatheit und Beruf auch für Männer zu erhöhen. Nach Ansicht von Frau D. gilt es, diese von ihr gesehene Tendenz in wachsamer Aufmerksamkeit auch für Väter beobachten.

Frau D: Also es gibt auch eine umgekehrte Wirkung, nämlich die Elternzeit, diese Maßnahme steht ja im Einklang mit so einem überhöhten Mutterideal oder auch Vaterideal das heißt: „Was muss man heute alles in die Kinder investieren?“ (...) Immer wenn etwas schief läuft lässt sich das zurückverfolgen zu den Eltern. Das sehe ich eben anders, und das sehe ich auch als problematische Entwicklung an. Und da spielen durchaus die ganzen Implikationen und Assoziationen, die so mit der Elternzeit da sind, man konzentriert sich voll auf das Kind und nimmt sich die Zeit, da sehe ich sehr wohl Überschneidungen bei diesen Idealen, die jetzt auch auf die Väter dann so ein bisschen übergehen. Das ist eine ganz interessante Debatte. Mal gucken wie sich das ändert. (F4, I1, §526-528)

### **6.7.2 Auswirkungen auf die familiäre Zeitverteilung**

Mit dem Eintritt in die Elternzeit ändert sich für die Väter und ihre Partnerin die alltägliche Zeitverteilung. Das tatsächliche Erleben der Elternzeit entspricht in weiten Teilen den Erwartungen und Motivationen, die die Paare im Vorfeld damit verbunden (vgl. 6.1). Sowohl die Väter als auch ihre Partnerinnen sehen die parallele Elternzeit als Zugewinn an Zeit für unterschiedliche Bereiche des familialen Lebens. Von diesem Mehr an gemeinsamer Zeit profitieren sowohl die Familien als Ganzes, als auch die einzelnen Familienmitglieder und die Paarbeziehungen der Väter

und ihrer Partnerinnen. Zu einem vollständigen Wechsel in der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit kommt es dabei nur partiell im Fall von Herrn B., der einen seiner vier Monate Elternzeit getrennt von seiner Partnerin wahrnimmt.

### **a. Unkomplizierter Übergang in die Elternzeit**

Den Eintritt in die Elternzeit beschreiben die Väter als leicht und unkompliziert, v.a. dann, wenn die Motivation für die Elternzeit überwiegend darin liegt, eine „schöne, gemeinsame Familienzeit“ (Pfahl u.a. 2009, 75) zu verbringen. Insbesondere bei kurzen Elternzeiten, wie bei Herrn A., wird der Übergang ähnlich empfunden, wie bei einem „wunderschönen langen Urlaub“.

Herr A.: Also, dadurch das es vier Wochen waren jeweils, war es wie ein wunderschöner langer Urlaub. (F1, I2, §101)

Aber auch Väter, die für mehrere Monate in Elternzeit gehen und die auch im Alltag mit ihrer Partnerin eine paritätische Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit leben, wie Herr D., erleben den Einstieg in die Familienphase als unkompliziert, da sie durch ihre Aufgabenverteilung bereits über hinreichende Erfahrungen und Kompetenzen im Familienalltag, der Hausarbeit und in der Erziehung verfügen.

Herr D.: ...die Umstellung ist ja jetzt nicht so groß. Aber, so das Gefühl, dass ich jetzt da irgendwie sage, „Hoppla, keiner will mehr was von mir oder so oder ich bin keine gefragte Person, ich habe jetzt plötzlich ein Problem mit meinem Selbstwertgefühl,“ das nicht. Das war nicht das Problem. (F4, I1, §241)

### **b. Zeit für die gesamte Familie**

Die Umsetzung der Möglichkeit, gleichzeitig Elternzeit zu nutzen, bietet den Vätern, ihren Partnerinnen und ihren Kindern v.a. mehr Zeit für einander. Sie nutzen diese Zeit z.B., um als neu gegründete oder erweiterte Familie gemeinsam ruhig in den Tag zu starten, auszuschlafen, in Ruhe zu frühstücken, gemeinsam einzukaufen oder spazieren zu gehen.

Herr A.: Also, wir verbringen einfach viel mehr Zeit miteinander. Wenn man mal so den normalen Tagesablauf sieht, wenn eine normaler Arbeitstag ist, ist es ja so, dann trinken meine Frau und ich morgens noch zusammen Kaffee. Die Kinder, gut meistens schlafen beide noch um die Zeit. Und wenn ich Pech habe, sehe ich meistens nur noch die Kleine, die dann noch einen anderen Rhythmus hat als die Große, und wenn ich wirklich Pech habe, ist die Kleine schon im Bett. Oder, wenn ich Glück habe, sehe ich sie dann noch einmal eine Stunde. Oder dann halt alles am Wochenende. Und da ist schon klar, dass jetzt einfach viel mehr Zeit ist. (F1, I1, §91)

Gelegenheiten, die es insbesondere bei beruflich stark engagierten und belasteten Paaren wie Herrn und Frau D. im stressigen Berufsalltag so meist nicht gibt.

Herr D.: Also, für uns war der Fokus, wir haben hier die Chance, Zeit zu viert zu verbringen, das können wir sonst nie, weil wir beide sehr stressig arbeiten und uns die Kinder abwechselnd nicht sehen. (F4, I1, §92)

So unterscheiden insbesondere die Kurzzeit-Elternzeit-Väter kaum zwischen regulärem Urlaub und der Zeit, die sie für die Familie im Rahmen der Elternzeit-Regelung gewinnen.

Herr A.: Nee, aber ich denk mal so vom Handling her, oder vom Verhalten her würde ich jetzt keinen großen Unterschied machen zum Urlaub, so dass man jetzt sagt, das Zeit für gemeinsame Verantwortung – gerade für Ersteltern eine ist jetzt Erholung und das ande-



re ist jetzt mehr Erziehungszeit. Also wir werden jetzt genauso in der Zeit mal eine Woche wegfahren oder wir renovieren oder machen da mal einen Anstrich oder was. Also da gibt es jetzt aus meiner Sicht, außer vom Gefühl her, dass es eben deutlich mehr Zeit ist, keinen großen Unterschied. (F1, I1, §112)

Und auch für beruflich eher Frustrierte und von der Schichtarbeit genervte Menschen wie Herrn C. und deren Familien bietet die parallele Elternzeit eine Chance zu regenerieren.

Herr C.: Ich schlafe so lang, bis die Kinder wach werden, stehe dann nicht früher auf. Dann wird sich im Schlafanzug hier [in die Küche] hingesetzt, dann kriegt jeder etwas zu essen und trinken, das ist alles viel entspannter.

Frau C.: So ist man dann so genervt. Vorher war er so genervt. Wenn die Kinder dann kamen, „Papa, Papa, dies und das“, „Was willst du jetzt, Schatz?“ So genervt, so gereizt. (F3, I1, §310-311)

### **c. Zeit für gemeinsam geteilte Verantwortung – insbesondere für Ersteltern**

Als primär entlastend in der Verantwortlichkeit wird die gemeinsame Elternzeit von Müttern erlebt, die zwar keine älteren Geschwisterkinder zu betreuen haben, jedoch ohne verwandtschaftliches und sonstiges Betreuungsumfeld im Alltag die alleinige Verantwortung für das Kind tragen. Hier gibt nicht die Fülle von Aufgaben und deren Bewältigung den Ausschlag für das Gefühl der Entlastung, sondern v.a. das Teilen von Verantwortung für den Säugling bzw. das Kleinkind. Diese ist gerade für Ersteltern, die sich auf eine Vielzahl neuer Situationen einstellen müssen, ungewohnt.

Frau B.: Da wir jetzt hier komplett auf uns allein gestellt sind, ist es für mich eine große Entlastung, nicht mehr hier rund um die Uhr, 24 Stunden am Tag die Verantwortung zu tragen, sondern das halt zu teilen. (F2, I1, §115)

### **d. Zeit für das Kind bzw. die Kinder**

Von der allgemeinen Entlastung und Entspannung, die von der Anwesenheit beider Elternteile in der Familie ausgeht, profitieren auch die Kinder – sowohl die Neugeborenen, für die die Elternzeit genommen wird, als auch die älteren Geschwisterkinder, die durch die zusätzliche Familien-Zeit des Vaters mehr Aufmerksamkeit erfahren.

Frau C.: Die haben es schon gut die Kinder, wenn der Papa auch daheim ist. Die kriegen manchmal auch mehr erlaubt. Es wird mehr gemacht. (F3, I1, §349)

Frau A.: (...) man konnte es sich halt einfach teilen. Dass man sagen konnte, der eine fährt mit der Großen einkaufen und der nächste spielt mit der Kleinen oder umgekehrt oder gemeinsam. Es war einfach entspannter, als dass man halt diesen Stress im Nacken hatte. (F1, I2, §73)

### **e. Zeit für Partnerschaft und individuelle Freizeit**

Elternzeit ist jedoch nicht nur Zeit für die Kinder und die Familie als Ganzes, sondern die parallele Elternzeit wird auch genutzt, um die Partnerschaft zu pflegen – auch oder gerade in einer Zeit, in der ein Neugeborenes einen großen Teil der Aufmerksamkeit bindet. So erleben Herr und Frau B. in der Elternzeit, wie wichtig es ist, gerade in der ersten Zeit mit Kind auch Zeit und Aufmerksamkeit für die Partnerschaft zu haben.

Herr B.: Ich muss ehrlich sagen, die Elternzeit, die sehe ich auch wirklich eher so, dass es was ist, sowohl fürs Kind, als auch für uns beide. Wir haben ja auch beide zusammen mehr Zeit miteinander. Das, finde ich, ist ein nicht zu unterschätzender Faktor. Also, es ist nicht so, als würde ich mich jetzt hier nur ums Kind kümmern, und ansonsten hätten wir keinen Kontakt. Von daher finde ich das so von der Gesamtheit viel, viel ansprechender als das,... man hat ja erst mal sagt man, Elternzeit, ja klar, du kümmerst dich ums Kind. Aber da wir jetzt Elternzeit teilweise in denselben Monaten haben, ist das halt auch für uns beide etwas. Würde ich mal sehen. (F2, I1, §116)

Über die Zeit und die Aufmerksamkeit für die Partnerschaft hinaus dient die Elternzeit für Herrn B. jedoch auch dazu, sich innerhalb der Familie wechselseitig zeitliche Freiräume zu schaffen, um auch nach der Geburt des Kindes noch eigenen, individuellen Bedürfnissen nachgehen zu können.

Herr B.: Was ich relativ wichtig finde, ist das beide die Möglichkeit haben, eigene Bedürfnisse auch noch auszuleben zusätzlich, so dass man nicht völlig in seiner Familienrolle aufgeht. Dafür hat man auch eigene Bedürfnisse. Die muss man nicht über die Familie stellen, aber man muss auch die Möglichkeit haben, diese Bedürfnisse mit einzubauen. Ideal ist es, wenn man sie mit einbauen kann, (...) (F2, I1, §199)

### **g. Zeitreserven für die Unwägbarkeiten des Familienalltags**

Die Elternzeit als gemeinsame Zeit für die Betreuung der Kinder und die Haus- und Familienarbeit haben zwei der vier Paare auch als personellen und zeitlichen Puffer bei plötzlich auftretende (Not-)Situationen bzw. unvorhergesehenen Erfordernissen erlebt.

So sehen Herr und Frau C. ihre parallele Elternzeit sowohl als Entlastung im familiären „Tagesgeschäft“, wie der Betreuung ihrer teilweise an Asthma erkrankten Kinder, aber auch als Möglichkeit in Notsituationen, in denen sich beispielsweise eines ihrer Kinder verletzt, schnell zu reagieren ohne eine externe Kinderbetreuung organisieren zu müssen, die sich um das Neugeborene kümmert.

Herr C.: Das ist so eine Art Versicherung. Denn wenn wirklich mal eins krank wird, so wie der Felix damals verletzt war mit der Schere, da mussten wir sofort ins Krankenhaus. Das kann man nicht organisieren. Da war es gut, dass ich da war. Da bin ich gleich losgefahren, und das wurde dann genäht, und dann ging das wieder.

Frau C.: Solche Situationen treten dann auf. Wo ich denke, Gott sei Dank ist er da.

Herr C.: Wie gesagt, öfters sind sie dann krank. Wir müssen dann inhalieren, mit dem Mittleren. Dann müssen wir auch mal nachts aufstehen, wenn er schlecht Luft kriegt. Und das ist immer besser, wenn dann einer noch da ist.

Frau C.: Wie gesagt, man kann sich nicht teilen. Es geht nicht.

Herr C.: Sie kann ja nicht aufstehen, wenn der kleine dann weint, und mit dem anderen inhalieren. Das geht einfach nicht.

Frau C.: Oder man lässt ihn halt weinen.

Herr C.: Ja, andere Mütter lassen sie dann wahrscheinlich weinen. Aber, das machen wir nicht. Ich sage immer, wenn der weint, dann hat der was uns dann muss danach geguckt werden. (F3, I1, 340-346)

Herr D., der die gemeinsame Elternzeit eigentlich für einen langen Familienurlaub nutzen wollte, den seine Frau und er jedoch aufgrund ihrer beruflichen Erfordernisse deutlich verkürzen mussten, konnte und musste einen großen Teil seiner Elternzeit in unvorhergesehene Aufgaben investieren, die ohne die gemeinsame Elternzeit nicht hätten bewältigt werden können. Ein beträchtlicher Anteil seiner Elternzeit wurde durch Komplikationen im Umbau der kürzlich erworbenen Eigentumswohnung absorbiert. Bei der Sanierung wurde hier ein Stockschwamm fest-

gestellt, für dessen Beseitigung die Familie die Wohnung komplett räumen und zeitweilig in ein Hotel umziehen musste.

Herr D.: Aber es gab dann eben andere Themen, die zu erledigen waren. (...) Und dann kam eben noch diese Sanierung hier dazu, wo natürlich auch Input gefordert ist. Und dafür ist dann in der Elternzeit schon auch sehr viel Zeit drauf gegangen

Frau D.: Also, ich würde schon sagen, die fehlenden Anrufe von beruflicher Seite wurden komplett kompensiert durch die Anrufe von Architekten, Handwerkern und wer sonst noch damit zu tun hatte [lacht].

Herr D.: Aber es war natürlich gut, dass wir zu der Zeit nicht auch noch arbeiten mussten, das wäre, glaube ich, richtig Scheiße gewesen.

Frau D.: Das wäre ein Desaster gewesen. (...) Wobei das natürlich auch nicht geplant war. Wir wollten zu der Zeit nicht renovieren hier. Da ist Schwamm entdeckt worden. Es hätte auch geradeaus laufen können. Wir haben nicht gesagt, wir planen das jetzt in der Zeit, wo das Kind kommt. Wir wollten wirklich diese Zeit nutzen. Aber es ist einfach alles zusammen gekommen. Was einfach schlicht Kacke ist.

Interviewer: Das heißt, der Sanierungsbedarf war deutlich höher als erwartet?

Frau D.: Ja, das war deutlich höher. Ja, wir haben die Wohnung gekauft und wollten ein bisschen renovieren.

Herr D.: (...) dann mussten wir tatsächlich auch während der Schwangerschaft und Geburt in eine Ersatzwohnung ziehen und teilmöbliert, mit Container, nicht einlagern. Das war wie gesagt ganz gut, dass wir da nicht noch parallel arbeiten mussten.

Frau D.: Das war ein Glück. Wir hätten das gar nicht anders packen können. (F4, I1, §400-413)

### **6.7.3 Auswirkungen auf die Aufgabenverteilung**

„Von daher war es für uns nicht so, dass wir dachten, das ist jetzt Teil unseres Alltags, und danach stellen wir unsere Lebensplanung um, und da macht jeder einen anderen Job.“  
(Herr D., F4, I1, §92)

Hinsichtlich der Aufgabenverteilung der Paare wird deutlich, dass im Rahmen der Elternzeit keine grundlegenden Umverteilungen stattfinden. Es zeigen sich jedoch Veränderungen und Persistenzen, die sich zwischen vermehrter Hilfe in Haushalt und Kindererziehung bei klarem Festhalten an geschlechtsspezifischen Zuständigkeiten, der Realisierung von Verteilungsidealen und dem Festhalten an auch im Alltag praktizierter paritätischer Aufgabenverteilung bewegen, und die neben beruflichen und identitätsbezogenen Determinanten auch durch biologische Faktoren wie das Stillen bestimmt sind.

#### **a. Potenzielle Parität: Väter als Helfer in Erziehung und Haushalt**

Bei den Paaren, die im Alltag eine traditionelle Aufgabeverteilung leben, ändert sich diese auch in der parallel wahrgenommenen Elternzeit nicht grundlegend, unabhängig davon, ob es sich wie bei Herrn A. um gesplittete Partnermonate oder wie bei Herrn C. um eine lange Elternzeit von elf Monaten handelt. Diese Väter sehen sich in ihrer gleichzeitigen Anwesenheit zuhause selbst eher als Helfer ihrer Partnerin in Haushalt und Familie. Die Frauen behalten dabei weitestgehend die „Hoheit“ über den Haushalt und die Versorgung der Säuglinge und (Klein-)Kinder – die Männer arbeiten ihnen eher zu und konzentrieren sich auf die Betreuung der älteren Geschwisterkinder.

Besonders klar zeigt sich diese Aufteilung bei Familie C. Wie bereits in den Ausführungen zu den kindzentrierten Motiven zur Elternzeit (vgl. 6.1.2) beschrieben,

sieht Herr C. es als seine primäre Aufgabe, sich um die beiden älteren Geschwisterkinder zu kümmern, um so seine Frau zu entlasten und ihr eine möglichst entspannte Versorgung des Säuglings zu ermöglichen.

Herr C.: Ja, so sieht das jetzt aus. Wenn ich mich dann früh um die beiden großen kümmere, dann kann sie mit dem Kleinen ausschlafen oder ihn stillen. (F3, I1, §384)

Die klare Aufteilung hilft zudem, Abhängigkeiten von anderen Betreuungspersonen zumindest zeitweilig zu entschärfen. Ohne die Anwesenheit ihres Mannes als verlässlichem Helfer fühlt sich Frau C. häufig als Bittstellerin ihren Eltern gegenüber, die sie gelegentlich bei der Kinderbetreuung unterstützen, deren Hilfe jedoch nicht selbstverständlich und damit nicht fest einplanbar ist. Die parallele Elternzeit hilft ihr, unabhängiger von unangenehmen Fragen nach Unterstützung und deren möglicher Ablehnung zu sein.

Frau C.: Ich will nichts sagen, sie sind oft drüben, aber man muss wirklich immer, und dieses Fragen ist dann immer unangenehm. Und wenn man eine Ablehnung kriegt, das ist natürlich nicht toll. Sie sitzen vorm Fernsehen und ich..., das ist so komisch. Und ich habe jetzt die zwei Kinder und strampele mich ab und weiß nicht und bin total gestresst. Da war ich doch froh. Auf ihn kann ich mich verlassen, er ist da. (F3, I1, §339)

Dabei betonen die Väter und ihre Partnerinnen einerseits eine gleichberechtigte, teamorientierte Einstellung bzgl. der Aufgabenverteilung im Haushalt, und bekräftigen, dass sich alte Rollenbilder vollständig aufgelöst haben. Andererseits wird in den Interviews sehr deutlich, dass trotz aller Bekenntnisse zur Gleichstellung in Haushalt und Kindererziehung die Definitions- und Ausführungsmacht primär bei den Frauen verbleibt (vgl. 8.3.3). Durch die Parallelität der Elternzeit ändert sich dieser Helferstatus nicht, obwohl die Männer sich durchaus auch in neues Terrain vorwagen und Aufgaben übernehmen, mit denen sie bis dato nicht vertraut waren. So zeigen Äußerungen wie „Mal Wäsche aufhängen...“ deutlich die primäre Alltagszuständigkeit von Frau C., in der sie innerhalb der Elternzeit eindeutig hilfreiche Unterstützung erhält, „Wenn er Zeit hat...“.

Frau C.: Bei der Hausarbeit, das Kochen mache ich halt. Das mache ich schon. Mal Wäsche aufhängen, Kehren, Staub saugen, das macht Andreas auch. (F3, I1, §319)

Herr C.: (...) Vorgestern habe ich Fenster geputzt, das erste Mal.

Frau C.: Ja, das erste mal.

Herr C.: ...und das ist mir auch gelungen. (...) Ja, so schlecht sieht das gar nicht aus.

Frau C.: Ja, das ist schon gut. Wenn er Zeit hat, die ganze Zeit schlepe ich ihn [deutet auf den Säugling, R.R.].

Herr C.: Dieses Rollenbild, das hat sich total aufgelöst.

Frau C.: Nur das einzige ist das Kochen. Ich koche halt, das schmeckt besser.

Herr C.: Ja, sie kocht einfach besser. (F3, I1, §390-398)

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei Herrn und Frau A., die sich als modern und gleichberechtigt sehen, durch das von ihnen praktizierte Ernährer- bzw. Zuverdienerinnenprinzip jedoch faktisch eine traditionelle Aufgabenverteilung leben (vgl. 8.1), die sich im Rahmen der beiden kurzen Elternzeit-Blöcke auch nur partiell verschiebt. So entsteht ein Bild „potenzieller Parität“, in der beide zwar angeben, potentiell alles können, dies jedoch auch bei gleichzeitiger Anwesenheit zuhause nur ansatzweise umsetzen und „eingeschlichene“ Aufgabenverteilungen beibehalten.

Herr A.: Die hat dann das Fläschchen bekommen und meistens hat das dann, eigentlich immer hat das dann meine Frau gemacht. Das spielt sich dann mit der Zeit irgendwie auch so ein, vielleicht empfindet man das dann als Selbstverständlichkeit, dass das ein bestimmter Partner dann auch macht, diese Tätigkeit, und man sich dann irgendwann gar nicht mehr fragt „Warum machst du das eigentlich nicht?“. Also das schleicht sich dann ein. (F1, I1, §133)

In den Fällen von Herrn A. (zwei Monate Elternzeit) und Herrn C. (elf Monate Elternzeit) erscheint diese „potenziell paritätische“ Verteilung damit als relativ unabhängig von der Elternzeit-Dauer. Sie scheint vielmehr mit Faktoren der Identität und des Milieus zusammenzuhängen (vgl. 8).

### **b. Temporäre Parität: gleichberechtigte Verteilung in Elternzeit**

In Abgrenzung zur potentiellen Parität der Aufgabenverteilung in Elternzeit bietet sowohl die gemeinsame Elternzeit, als auch der eine Monat, in dem Herr B. ohne seine Partnerin mit seinem Sohn zuhause ist, dem Paar die Möglichkeit, die von ihnen gewünschte paritätische Aufgabenverteilung zu leben. Herr B. möchte sich die finanzielle Versorgung und die Pflege und Erziehung seines Sohnes möglichst zu gleichen Teilen mit seiner Partnerin aufteilen, kann diesen Anspruch aufgrund der Struktur seiner Erwerbsarbeit, die in weiten Teilen aus Reisetätigkeit im europäischen und nordamerikanischen Ausland besteht und daher nicht teilzeitgeeignet ist, im Alltag kaum umsetzen. In der Elternzeit jedoch schaffen es Herr und Frau B., die mit der Geburt ihres Kindes einhergehende Traditionalisierung (vgl. Fthenakis u.a. 2002) zu überwinden und sich die Haus- und Familienarbeit relativ paritätisch zu teilen. Dabei hat bei Herrn und Frau B. ihre gemeinsame Zeit mit Kind und als Paar „Vorrang vor all den vermeintlichen Alltagspflichten“.

Herr B.: Ja, aber wenn ich hier bin, dann machen wir schon relativ paritätisch. Zumindest habe ich so den Eindruck. Also, wenn einer das Gefühl hat, es muss geputzt werden, putzt er.

Frau B.: Was jetzt nicht übermäßig oft ist. Es ist bei uns einfach so, was jetzt Haushalt angeht, so was wie „Es darf kein Stäubchen irgendwo rumliegen,“ das haben wir nicht. Also, da hat der Paul und auch unsere gemeinsame Zeit Vorrang vor all den vermeintlichen Alltagspflichten. Nichts desto trotz müssen die natürlich zwischendurch auch irgendwie gemacht werden. Und ich mache es wahrscheinlich schon überwiegend, glaube ich, also zumindest, wenn du nicht da bist.

Herr B.: Wenn ich nicht da bin auf jeden Fall.

Frau B.: Und jetzt war es vielleicht halbe halbe.

Herr B.: Ja, würde ich auch sagen.

Frau B.: [Kind lacht] Ja, der Paul hat noch nicht so viel gemacht. (F2, I1, §147-152)

Die gesamte Umsetzung der Elternzeit in der Familie gehen Herr und Frau B. dabei sehr entspannt an. Trotz der vorab angedachten beruflichen Aktivitäten von Frau B. steht in der Elternzeit ein, an den Bedürfnissen des Kindes und der Partnerschaft orientiertes Leben eindeutig im Vordergrund. Eine vorherige Festlegung von Verantwortlichkeiten hat hier nicht stattgefunden.

Herr B.: Also, wir haben uns da nicht vorher irgendwie zusammengesetzt und einen Plan gemacht, und gesagt, du bist jetzt dafür verantwortlich und ich bin für das verantwortlich, sondern das hat sich einfach so ergeben. (F2, I1, §142)

Die Verteilung der Aufgaben in der Elternzeit korrespondiert auch mit der Entscheidung, den Säugling zu stillen und einen praktikablen Umgang damit zu fin-

den. Erscheint hier v.a. in den ersten Lebensmonaten des Kindes primär die Mutter durch die Entscheidung für das Stillen an das Kind gebunden, steigen spätestens mit der Möglichkeit des Zufütterns in späteren Lebensmonaten die Möglichkeiten von Vätern deutlich, mehr bzw. auch vollständig die Verantwortung und Versorgung für das Kind übernehmen zu können.

Frau B.: Was sich im Sommer, im zweiten Teil der Elternzeit, noch großartig ändern wird bei dir ist, dass der Paul bis dahin ja auch anders ernährt wird und der Thomas dann tatsächlich dann auch einen ganzen Tag mal die Verantwortung für den Paul übernehmen kann. (F2, I1, §183)

### c. Reale Parität in Alltag und Elternzeit

Bei Paaren, die auch im Alltag jenseits der Elternzeit eine flexible und partnerschaftliche Aufgabenverteilung praktizieren, in der beide mit wechselnden Schwerpunkten gleichberechtigt zur finanziellen und sozialen Familienversorgung beitragen, wie Herr und Frau D. es praktizieren, ändert sich diese auch in der Elternzeit nicht. Das handlungsleitende Prinzip ist hier, dass der- oder diejenige die Arbeit macht, der oder die gerade dafür Zeit hat. In Abgrenzung zu Herrn und Frau A., die einen solch gleichberechtigten und pragmatischen Umgang mit ihrer Aufgabenverteilung ebenfalls für sich reklamieren, wird in den Schilderungen von Herrn und Frau D. deutlich, dass sie diese propagierte Parität auch tatsächlich leben und aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse auch leben können.

Herr D.: Wir haben aber eigentlich auch, das ist zumindest meine Meinung, grundsätzlich keine krasse Teilung in dem Sinne. Es gibt halt natürlich ein paar Sachen, die machte einer häufiger als der andere, das schleift sich dann so ein bisschen ein, der eine näht vornehmlich Knöpfe an, der andere geht vornehmlich Gemüse kaufen oder so. Aber das sind so Kleinigkeiten. (...) Wie haben das hier halt immer partnerschaftlich gehandelt. (...) Und wenn beide arbeiten, dann machen beide zumindest aus Sicht der äußeren Umgebung etwas Männliches und dann müssen natürlich auch beide etwas Weibliches machen, sonst funktioniert das ja nicht. Dementsprechend war da die Elternzeit nicht notwendig, da irgendetwas dran zu ändern. Je nachdem, derjenige der halt gerade mehr Zeit hat, wechselt halt häufiger die Windeln. (F4, I1, §416)

### 6.7.4 Neue Aushandlungsprozesse mit der Umsetzung der Elternzeit

Sahen sich die Paare bereits bei der Entscheidung für und der Planung der Elternzeit mit verschiedenen innerfamiliären Aushandlungsprozessen konfrontiert, so zeigt sich auch in der Umsetzung der Elternzeit die Notwendigkeit, Entscheidungen über Abläufe und Aufgabenverteilungen, neu zu treffen. Diese neuen Aushandlungsprozesse betreffen v.a. die Paare, die vor der Elternzeit eine feste Aufgabenverteilung praktiziert haben. Gegenstand dieser Prozesse sind sowohl alltägliche Dinge, die außerhalb der Elternzeit meist klar geregelt sind, als auch grundsätzliche Fragen der Aufgabenverteilung und des individuellen Selbstverständnisses, die durch die gemeinsame Anwesenheit zuhause in Frage gestellt werden.

#### a. Fortwährend Entscheidungen treffen nach dem Leben komplizierter

So werden durch die Beteiligung der Männer an der häuslichen Arbeit bisherige Selbstverständlichkeiten und Abläufe in Frage gestellt. Dabei wird die Entlastung,

die Frau C. durch die Elternzeit ihres Mannes im Alltag mit den drei Kindern wahrnimmt, gelegentlich zur Belastung, wenn es darum geht, die wechselseitigen Vorstellungen zur Alltagsgestaltung miteinander in Einklang zu bringen.

Frau C.: Früher war ich der Chef und jetzt habe ich jemanden, der mich kontrolliert [lacht]. Also, ich hatte es etwas ruhiger, wobei ich ja froh bin, dass er zuhause ist, und dass er sich dann auch um die Kinder kümmert. Aber, jeder hat halt seine Vorstellungen, wie das laufen soll. Manchmal kommt man sich in die Quere. (F3, I1, §301)

## **b. Annehmen und Loslassen neuer Aufgaben- und Rollenverteilung**

Gerade in den Familien C. und A., die außerhalb der Elternzeit eine eher traditionelle Aufgabenverteilung leben, wirft dieses tägliche Verhandeln im familialen Alltag auch grundsätzliche Fragen nach dem Loslassen alter und dem Annehmen neuer Auflagen- und Rollenverteilungen auf. Damit verbunden ist letztlich auch die Frage danach, wer auf längere Sicht in der Familie Normen definiert, z.B. bzgl. der Sauberkeit, der Erziehung etc. Während die Entscheidungen bei Familie D. gleichberechtigt gemeinschaftlich getroffen werden, tut sich Frau A. – bei aller Wertschätzung für die erfahrene Entlastung – schwerer, ihre Entscheidungskompetenzen und ihre Definitionsmacht im häuslichen Umfeld längerfristig abzugeben oder zu teilen.

Frau A.: Nee, das hatte ganz toll funktioniert. Frank hat sich genauso um die Kleine gekümmert wie um die Große. Er hat auch beide Kinder genommen. Ich konnte auch mal alleine zu einer Freundin fahren oder auch mal zum Friseur gehen, ohne dass ich die Kinder bei Oma und Opa abgeben muss, und ich denke auch mal, weil es jeweils nur vier Wochen waren, vier Wochen und dann halt vier Wochen plus anderthalb Wochen Urlaub nochmal. Das war jetzt nicht so eine lange Zeit am Stück. Wenn es jetzt vielleicht acht oder zehn Wochen gewesen wären, weiß ich nicht, aber so war es wirklich... (...) Wenn wir das jetzt alle zwei Monate so machen könnten, aber auf Dauer weiß ich nicht, ... (F1, I2, §99-101)

### **6.7.5 Veränderungen in den Vater-Kind-Beziehungen**

Neben den Veränderungen im organisatorischen Ablauf innerhalb der Familien bringt die Elternzeit der Väter deutliche Veränderungen in den Vater-Kind-Beziehungen mit sich. Die Erfahrungen der Väter und ihrer Partnerinnen reichen hier von einer allgemeinen Intensivierung der Vater-Kind-Beziehung mit einem Bedeutungszuwachs als weitere primäre Bezugsperson, der Erfahrung, die kindliche Entwicklung unvermittelt zu erleben, der Förderung der Beziehung auch zu älteren Geschwisterkindern bis hin zu kurz und langfristigen Veränderungen in den Rollenbildern der Kinder.

#### **a. Intensivierung der Vater-Kind-Beziehung**

Bei allen interviewten Vätern bzw. Paaren wird deutlich, dass die Elternzeit als Zeit mit und für Kinder die Vater-Kind-Beziehung intensiviert, indem sie Vätern und Kindern ganzheitliche Alltagserlebnisse miteinander ermöglicht. Die individuelle Wahrnehmung dieser Veränderungen variiert bei den interviewten Vätern deutlich nach deren vorheriger Involviertheit in die Haus- und Familienarbeit und damit in die Kindererziehung. Die Intensität der Vater-Kind-Beziehung ist damit nicht nur abhängig von der Qualität der von Vater und Kind miteinander verbrachten Zeit, sondern auch

von deren Quantität. Die in dieser Zeit gewonnenen Erfahrungen für Väter und Kinder sind unabhängig davon, ob sie nun in Elternzeit oder aufgrund anderer Rahmenbedingungen, die eine Verschiebung von beruflicher hin zu familialer Zeit für Väter erlauben, stattgefunden haben. Ein Vergleich der Erfahrungen von Herrn D., Herrn B. und Herrn A. zeigt jedoch auch, dass die Elternzeit eine wichtige und sehr bedeutsame Option zur Intensivierung der Vater-Kind-Beziehung ist.

Für Väter, die die Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit paritätisch oder alternierend mit ihrer Partnerin organisiert haben, bieten sich auch jenseits der Elternzeit mehr Gelegenheit intensive Beziehungen zu ihren Kindern aufzubauen als für Väter, die in der primären Erwerbsverantwortung stehen. So ist Herrn D.'s Wahrnehmung der Intensität seiner Vater-Kind-Beziehungen abhängig von der Dauer der gemeinsam verbrachten Zeit und davon, wie lange diese zurückliegt. Hatte er nach der Geburt seiner Tochter durch eine berufliche Pause zur Umorientierung einen sehr intensiven Kontakt zu ihr aufgebaut, so hat sich dieser jedoch durch eine anschließende lange und intensive Berufstätigkeit aus seiner Sicht wieder abgeschwächt. Diese Erfahrung zeigt, dass ein intensiver Beziehungsaufbau zwischen Vätern und Kindern ganz klar auch außerhalb der Elternzeitregelung stattfinden kann. Die Feststellung von Frau D., dass ihr Sohn im Vergleich zu ihrer erst geborene Tochter innerhalb der Elternzeit eine sehr starke Bindung zu seinem Vater aufgebaut hat, macht jedoch auch deutlich, dass die Elternzeit für paritätisch orientierte Paare zwar nur eine, jedoch auch eine wichtige Option zur Intensivierung der Vater-Kind-Beziehung ist – auch wenn der Familienalltag mit Kindern den Vätern bereits vor der Elternzeit vertraut war.

Frau D.: (...), dass ich schon deutlich merke, wenn man auf die Kinder mal achtet, dass eine sehr viel stärkere Bindung zum Vater da ist bei Erik, beim Zweiten, als bei Marie. Also, es macht einen Riesenunterschied. Bei Marie war er die Woche über weg. Dass er sich von dir trösten lässt, dass er dich vermisst, und dass er von meinem Arm sogar auf deinen will, das hätte es bei Marie überhaupt nicht gegeben. (...) ich würde sagen teilweise sogar, dass du die erste Bezugsperson bist, weil ich beruflich ja dann viel weg war, war er sogar die stärkere Bezugsperson. Und jetzt würde ich sagen, ist es ungefähr so 50 : 50, so nach meinem Gefühl.

Herr D.: Ja, also, ich finde, das kann man so nicht vergleichen. Ich war nun bei Marie auch ein halbes Jahr zuhause, während der Zeit oder kurz nach der Zeit war ich, glaube ich, auch eine wichtige Bezugsperson für sie. Danach war ich dann drei Jahre lang praktisch weg, oder viel mehr als du. Und dann relativiert sich das natürlich auch mit den Bezugspersonen. Das kann mit Erik in drei Jahren genauso sein. Das ist, glaube ich, auch ganz konkret davon abhängig, wie lange die Zeit her ist, die der eine mehr oder weniger mit dem Kind verbracht hat. Die orientieren sich auch um, ist meine Vermutung. Es kann natürlich auch für alle Zeiten so bleiben. (F4, I1, §394)

Frau D.: Mich hätte ja noch interessiert, ob das bei dir auch den Einblick verändert hat in den Alltagsablauf mit Kindern die ganze Zeit?

Herr D.: Das hatte ich doch vorher auch schon. (F4, I1, §615-616)

Insbesondere Erstväter, die in ihrem Berufsalltag wenig Zeit mit ihren Kindern verbringen können, profitieren in ihrer Beziehung zum Kind durch die zusätzliche Zeit im Alltag. Dazu gehört auch Aufgaben zu übernehmen, die sie sonst mit ihren Kindern nicht erledigen können. So genießt Herr B. es, in der Elternzeit morgens mit



seinem Sohn aufzustehen, spazieren zu gehen und Brötchen zu holen – Alltagserfahrungen, die er im Rahmen seiner normalen Berufstätigkeit so nicht machen kann. Ein noch engerer Kontakt mit seinem Sohn erwartet ihn zudem in seiner zweiten Elternzeit, in der seine Partnerin wieder voll erwerbstätig und er tagsüber voll für seinen Sohn verantwortlich sein wird.

Herr B.: (...) wenn er halt wach ist, dann gehe ich halt raus und lauf mit ihm eine Runde oder hole Brötchen, das finde ich völlig okay. Ich glaube, wenn ich jetzt auch eher so der Langschläfer-Typ wäre, würde das eher zu Konflikten führen (F2, I1, §141)

Frau B.: (...) der letzte von Thomas Monaten den hat er dann alleine, wenn ich dann wieder arbeiten gehe, das heißt, dass es dann schon nochmal ein bisschen etwas anderes. (F2, I1, §187)

## **b. Unmittelbares Erleben kindlicher Entwicklung**

Ein großer Gewinn dieses gemeinsamen Vater-Kind-Alltags liegt im unvermittelten Miterleben der (früh-)kindlichen Entwicklung, von der sowohl Väter als auch Mütter und Kinder profitieren, so wie es Frau A. für die Elternzeit ihres Mannes im Vergleich zum sonstigen Familienalltag schildert. In diesem ist sie als Mittlerin zwischen väterlicher und kindlicher Welt diejenige, die ihrem Mann abends erzählt, was seine Kinder tagsüber erlebt haben.

Frau A.: Ja, dass er jetzt eben auch in dieser Zeit mit der Carla... Das ist wirklich jeden Tag etwas Neues. Und wenn er sonst abends nachhause kam, habe ich ihm eben alles erzählt, was alles gewesen ist, und was sie jetzt vielleicht alles neues kann oder neu spricht oder irgend eine neue Geste, die sie an sich hat, oder dass man am Charakter merkt, oh, da ist jetzt irgendwas. In der Zeit hat er das ganze eben selber miterlebt. Ich denke, es war für alle, also nicht nur für uns, sondern auch für die Kinder eine schöne Erfahrung. (F1, I2, §109)

## **c. Intensivierung der Beziehung zu Geschwisterkindern**

Die Elternzeit des Vaters schafft nicht nur im Hinblick auf das Neugeborene, sondern v.a. auch für die Väter und die älteren Geschwisterkinder zusätzliche Freiräume für eine Intensivierung ihrer Beziehung. So können die Geschwister zu regelrechten „Papa-Kindern“ werden. Sie können die Zeiten, die der Gesetzgeber im Rahmen der Elterngeldregelung für die berufliche Freistellung für das Neugeborene vorgesehen hat, nutzen, um intensive Beziehungserfahrungen mit ihren Vätern zu machen, die im Alltag so meist nicht möglich sind. Ein wichtiger Aspekt dabei ist auch das Auffangen von Eifersucht älterer Geschwisterkinder, die mit der Geburt des weiteren Kindes gerade in der ersten Zeit einen beträchtlichen Teil der (mütterlichen) Aufmerksamkeit verlieren.

Herr A.: Ich denke mal, das ist dann auch, wenn man mehr Zeit miteinander verbringt, dass das Ganze dann ein bisschen anders wird. (...) Und das war bei der Großen am Anfang, wo halt - außer in den zwei Wochen direkt nach der Geburt, so wo ich dann die volle Zeit zu Hause war - eigentlich nie möglich war. Klar, so eine Stunde bevor ich ins Bett muss kommt er dann, und spielt mit mir, dann ist die dann auch völlig aufgedreht, das ist ja ganz klar, und das ist dann immer etwas Besonderes. Das weiß sie, und sie macht dann einfach Tempo. (...) Es ist ja auch immer die Frage mit dem Thema Eifersucht. Das merke ich schon, wenn ich die Kleine dann hab, dass da jemand auf Mitleid macht und auch getröstet werden möchte, und na ja, gut, das ist halt klar. (F1, I1, §125-131)

### d. Veränderung von Rollenbildern

V.a. die Geschwisterkinder profitieren in Familien, in denen Väter und Kinder im Verlauf des Alltags erwerbsbedingt wenig direkte Kontakte haben, durch die Gelegenheit, ein realistisches Alltagsbild ihres Vaters zu entwickeln. Ist es für Väter sonst, wenn sie nach langer erwerbsbedingter Abwesenheit nachhause kommen, leichter, im Umgang mit ihren Kindern nachsichtig mit Regelverletzungen zu sein und das kurze Spiel am Abend vor dem Ins-Bett-Bringen nicht mit Konflikten und Sanktionen zu belasten, erleben die Kinder im veränderten Alltag der Elternzeit sehr wohl, dass ihr Vater nicht nur der „Spielpapa“ ist, sondern auch als sanktionierender Elternteil agieren kann.

Frau A.: Also ich glaube, die Carla hat am Anfang eher gedacht, das ist der „Spielpapa“, der schimpft nie, weil er halt so selten zuhause ist, und wenn Mama schimpft, der Papa tröstet mich, wobei, wenn der Zeit hat merkt sie glaube ich auch, der Papa kann auch schimpfen. (F1, I2, §115)

Diese alternative Erfahrung vom „Spiel-“ zum „Alltagspapa“ ist Teil einer größeren und längerfristigen Veränderung in den Rollenbildern von Kindern, die die Elternzeit der Väter mit sich bringt. Diese werden besonders deutlich in den Aussagen von Herrn A., der seine Reduktion auf die Rolle als „Spielpapa“ v.a. dadurch erklärt, dass seine Frau immer und er selten daheim bei den Kindern ist. Die Möglichkeit Elternzeit wahrzunehmen, die für Herrn A. in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext von Rollenveränderungen steht, der Vätern und Kindern grundsätzlich die Entwicklung engerer Beziehungen erleichtert, sieht er als elementaren Beitrag, kindliche Rollenbilder von Vätern Stück für Stück zu verändern.

Herr A.: Wobei man ja, ich weiß nicht, ob die Beziehung zwischen Mutter und Kindern enger ist als zwischen Vater zu den Kindern. Also ich denke von diesem Rollenverständnis ist man ja glaube ich so vielleicht vor 30 Jahren ausgegangen. Ich denke mal, dass sich da vieles verändert hat und ich denke, dass das auch schon sehr realistisch ist, dass Beziehungen zwischen Vätern und Kindern enger geworden sind. Ich merke es zumindest bei der Großen, die ist ein ganz klares Papakind. (...) Ich denke, dieses Mehr an Zeit mit den Kindern, das ist dann auch ein wichtiger Beitrag, dass das Ganze sich ein bisschen verändert. (...) Ja, ich weiß auch nicht, ob die jetzt so großartige Mama und Papa unterscheiden, zumindest war bei der Großen dann klar: Mama ist immer da, macht Alltag, macht alles, und wenn Papa da ist, das ist etwas Besonderes, der ist nicht immer da. So hatte ich zumindest immer den Eindruck gehabt. Gut, da wird ja nicht sofort jetzt ein Hebel umgelegt, dass sich das ändert. (...) Ich denke schon, dass sich dann auch das Rollenbild bei den Kindern ein Stück weit verändert. (F1, I1, §123-131)

### 6.7.6 Veränderungen auf der Elternebene

Elternzeitbedingte Veränderungen im familialen Beziehungsgefüge finden auch auf der Elternebene statt. Hier nehmen die interviewten Paare v.a. Veränderungen in ihrem Zeithaushalt, die ihnen Ruhe, Muße und Spontanität ermöglichen, ein Zugewinn an Wertschätzung für die Haus- und Familienarbeit und Erleichterungen im Erziehungsalltag wahr.

### **a. Muße für Familie intensiviert gemeinsames Elternsein**

Eine wichtige Gelegenheit, sich selbst als Eltern intensiver im Alltag zu erleben und damit auch als Vater ein ganzheitliches Spektrum von Elternsein zu entwickeln, ist für Familie A. die Möglichkeit, gemeinsam in den Tag hineinzuleben – Zeit, Ruhe und Muße für einen langsamen Tagesbeginn und eine gemeinsame, auch spontane Planung zu haben.

Frau A.: Dass das Elternsein intensiver geworden ist, dass man mehr miteinander unternimmt. (...) Carla und Johanna sind ja noch sehr klein, und wenn Frank sonst morgens früh um sieben, viertel nach sieben aus dem Haus gegangen ist, also jetzt auch, wo er wieder arbeiten geht, da liegen die noch im Bett, und wenn er abends um sechs, viertel nach sechs heim kommt, dann bringe ich sie schon grad wieder ins Bett. Und wo er halt vier Wochen zuhause war, das war dann schon schön, morgens früh die Kinder aus dem Bett holen, zusammen frühstücken, gemeinsam den Tag verplanen. (F1, I2, § 63-65)

### **b. Mehr Wertschätzung für Familien- und Hausarbeit**

Zudem sensibilisiert die Zeit mit Kindern im Familienalltag die Väter dafür, dass alltägliches aktives Erziehen mehr ist als spielerische Freizeit mit den Kindern zu verbringen.

Frau A.: Frank hatte halt auch gemerkt, dass es nicht nur Freizeit ist, dass das Spielen schon anstrengend sein kann. (F1, I2, §81)

Als besonders bereichernd erlebt dies Frau A., deren Mann in den Alltagssituationen mit den Kindern realisiert, dass das Spiel mit einem Kleinkind und einem Säugling zusammen mit der weiteren Haus- und Familienarbeit durchaus anstrengend sein kann. In der Konsequenz zieht sie selbst aus seinem Erleben Anerkennung und Wertschätzung für ihre alltägliche Arbeit.

Frau A.: Dann sieht man vielleicht auch mehr, was da alles so anfällt, was ich halt versuche, übers Wochenende, dass dann keiner Hausarbeit groß machen muss, weil wir einfach was zusammen unternehmen. Was alles andere so während der Woche abends, wenn die Kinder im Bett liegen, so geschoben wird. Und wo wir dann zusammen zuhause waren, konnten wir halt viel zusammen unternehmen. (F1, I2, § 65)

### **c. Erziehungslinien gemeinsam leichter umsetzen**

Über die Anerkennung und Wertschätzung für die Haus- und Familienarbeit hinaus lassen sich gerade in Familien, in denen die Väter durch ihre Berufstätigkeit selten aktiv an der Erziehung beteiligt sind, in der Elternzeit und der Zeit danach gemeinsame Erziehungsleitlinien leichter durchsetzen, da die Kinder den Vater nicht nur – wie bereits oben beschrieben – als „Spielpapa“, sondern auch als sanktionierenden Elternteil erleben. Aktiv erziehende Väter in Elternzeit erweitern somit nicht nur ihre alltäglichen Care-Kompetenzen, sondern erleichtern es auch auf der Elternebene, gemeinsame Erziehungsleitlinien besser durchsetzen und an Alltagssituationen anpassen zu können.

Frau A.: Ich glaube schon, dass ich die strengere bin. Aber das liegt auch daran, dass ich mehrere Stunden mit den Kindern verbringe und ich einfach irgendwie versuchen muss deutlich zu machen: „Nein ist Nein!“. Gut, und wenn Thomas abends um sechs nachhause kommt und um sieben gehen die ins Bett, wenn er dann noch fünfmal Nein sagt, dass kann ich schon verstehen, dann sagt er halt nur zweimal Nein und dreimal Ja, wo ich dann gleich schon gesagt hätte... [seufzt] Wir versuchen eigentlich immer, so eine einigermaßen gerade Linie hin zu bekommen, dann werden sie schon merken, Mama und

Papa, die sind sich schon ziemlich einig. Weil Carla testet jetzt. Sie ist jetzt in der Testphase und das ist manchmal wirklich ziemlich anstrengend. (F1, I2, §121)

### 6.7.7 Veränderungen in der Partnerschaft

Die (parallele) Elternzeit der Väter wirkt sich auch auf die Paarbeziehung der Väter und ihrer Partnerinnen aus, indem sie in der einerseits den Zusammenhalt als Paar stärkt und andererseits als Auszeit vom üblichen Berufs- und Familienalltag eine Reflexion der bisherigen Verhältnisses von Beruf und Privatleben ermöglicht.

#### a. Elternzeit stärkt die Partnerschaft

Über den quantitativen Zugewinn an Zeit für die Partnerschaft (vgl. 6.7.2) hinaus wird im Gespräch mit Herrn und Frau D. durch die Elternzeit auch eine qualitative Veränderung innerhalb der Partnerschaft deutlich. Erleben sich Paare mit gleichstarken beruflichen und familialen Interessen in ihren alltäglichen Aushandlungen von Aufgabenverteilungen mitunter als Konkurrenten, realisieren Herr und Frau D. in ihren Diskussionen über die wechselseitige Wahrnehmung von Elternzeit jedoch, dass sie sich als Paar strukturellen Einschränkungen gegenüber sehen, die sie vor der Elternzeit meist als Konflikte um gegenseitige Interessen gesehen haben. Im gemeinsamen Ringen um Lösungen für die Elternzeit als gemeinsame Familienauszeit treten für Frau D. jedoch v.a. die verbindenden Gemeinsamkeiten in den Interessen mit ihrem Mann gegenüber den beschränkenden beruflichen und gesellschaftlichen Strukturen hervor.

Frau D.: Also, ich bin da schon mehr eingetaucht und habe schon das Gefühl, mein Verständnis ist größer geworden, und ich beziehe uns mehr beide mit ein, während ich das sonst immer mehr als Kollision der Interessen gesehen habe. Ich habe immer gedacht, ich muss mich gegen ihn durchsetzen mit meinen Bedürfnissen. Und jetzt sehe ich da schon vielmehr die Gemeinsamkeiten, so „Was will man gemeinsam? Und wer muss, soll, kann auf was verzichten?“ (F4, I1, §557)

#### b. Elternzeit als Reflexionspause für die Partnerschaft

Zudem realisieren Herr und Frau D. als beruflich stark engagiertes Paar in der Elternzeit als Reflexionspause auf der Ebene ihrer Paarbeziehung, dass sie im sonstigen Alltag wenig bis keine Zeit füreinander haben oder so an Arbeit gewöhnt sind, dass sie mit gemeinsamer freier Zeit zunächst nichts anzufangen wissen. Die Elternzeit wird hier für die Partnerschaft zu einem Zeitraum des Innehaltens und „Aufwachens“ aus einem Stadium fortgeschrittener Gewöhnung an Arbeit, in der Ruhephasen nicht mehr zur Erholung genutzt werden können, sondern tendenziell mit zusätzlicher Arbeit aufgefüllt werden. Die Elternzeit als Ruhephase hilft so, diese Defizite auch innerhalb der Partnerschaft bewusst zu machen und Ideen für Veränderung zu entwickeln.

Frau D.: Abgesehen von der Paarzeit, die überhaupt gar nicht mehr bleibt. Das ist ja schon so, das ist auch ein Faktum, dass man teilweise jetzt bei der Elternzeit, dass ich schon das Gefühl hatte, das muss ich ehrlich zugeben, dass man gar nicht mehr weiß, was man zu zweit miteinander anfangen soll. Also diese Zeit wurde dann automatisch gefüllt. Da das immer in Anspruch genommen wird durch Organisation, gerade bei diesem Bau hier bei dieser Sanierung. Ich hatte schon das Gefühl, es entsteht schon ein gefährliches Vakuum.

Herr D.: Ja, aber das ist ein klassisches Paarproblem, nicht ein Elternzeitspezifikum.  
Frau D.: Ja, bei der Elternzeit taucht das auf. (...) dieser Gap tut sich eher auf, wenn man diese Zeit halt plötzlich zu zweit hat. (...) und durch die Elternzeit ergibt sich jetzt die Situation, dass man plötzlich von 100 auf null getuned ist und plötzlich kommen so Sachen, da holte sich jeder irgendwas... (...) Das ist aber eine individuelle Sache. Wir haben da beide die Tendenz, uns dann zuschließen zu lassen, um das vielleicht auch nicht zu merken. Das ist wirklich work in progress, das ist mir neulich mal aufgefallen. (...) Diesen Gedanken überhaupt einmal zuzulassen. Das dachte ich mir neulich, wir könnten uns ja mal wieder einen Babysitter nehmen für einen Abend. Das ist wirklich so ein Aufwachen. Das finde ich auch hoch spannend. (F4, I1, §559-574)

Ideen und Wünsche für Veränderung hinsichtlich ihrer Zeit als Paar entwickeln auch Herr und Frau C. Während drei der vier interviewten Paare die Elternzeit dezipiert auch als Erholungszeit für die Familie und Partnerschaft sehen, erleben Herr und Frau C. ihre gemeinsame Anwesenheit zuhause zwar auch als deutliche Erleichterung, jedoch nicht als hinreichend entlastend, um ein gefühltes Mehr an Zeit für die Partnerschaft wahrnehmen zu können. V.a. im Vergleich zu Herrn und Frau B., die die Elternzeit als Erstellern explizit auch als Paarzeit wahrnehmen (vgl. 6.7.2) wird die gemeinsame Elternzeit bei Herrn und Frau C. nahezu vollständig durch die Betreuung und Erziehung der drei Kinder absorbiert. Ihre Hoffnung auf gemeinsame Freizeit als Paar richten sie eher in die Zukunft, auf die Zeit, wenn ihre Kinder selbständiger sind.

Frau C.: Wir haben so schon wenig Zeit für uns. Man glaubt es zwar nicht, aber wir haben trotzdem noch wenig Zeit für uns selber. Für uns zusammen sowieso, jeder für sich ist aber auch selten. (...) Ja, zusammen ist ganz schwierig. Es ist halt immer jemand da.  
Herr C.: Unsere Hoffnung ist, sie werden dann auch ziemlich gleichzeitig alle groß und in zehn Jahren geht es uns dann richtig gut. (F3, I1, §313-316)

### **6.7.8 Veränderungen in der (Selbst-)Wahrnehmung von Vätern**

Die Veränderungen, die die Väter im Rahmen der Elternzeit im familialen Umfeld erleben, sensibilisieren sie für Familien-, Erziehungs- und Haushaltsthemen und lassen sie sich selbst als Vater anders erleben. Die Zeit, die sie durch die Inanspruchnahme von Elternzeit mit ihren Kindern verbringen, wirkt dabei wie ein „Apetitthappen“, der die Väter „auf den Geschmack“ bringt und ihnen Lust auf mehr aktives Vatersein macht – im Alltag oder auch in Form einer längeren Elternzeit bei weiteren Kindern.

#### **a. Verschiebung beruflicher und familialer Prioritäten**

Gerade Väter mit wenig Vater-Kind-Zeit im Alltag und kurzer bzw. mittellanger Elternzeit wie Herr A. und Herr B. schildern ihre Erlebnisse in der Elternzeit als nicht aufzuwiegende Erfahrungen, die das eigene Bild vom Vatersein und die Wünsche nach dessen Umsetzung nachhaltig prägen.

Herr B.: Also, es macht natürlich aus, eine gewisse Art von Präsenz, also da zu sein, was mir jetzt durch diese Zeit, die ich hatte, in der Elternzeit, wesentlich bewusster wurde, was das an Wert hat. Das merkt man so vorher nicht, wenn man die ganze Zeit weg ist, und im Rahmen der Elternzeit merkt man dann doch durchaus, oh, ja, das ist doch sehr sehr schön, und das ist halt völlig unbezahlbar zurzeit. Das ist nicht aufzuwiegen. (F2, I1, §195)

Die Zeit, die sie mit ihren Kindern in der Elternzeit verbracht haben, verstärkt ihren Wunsch nach mehr Präsenz zuhause, um den Kontakt mit den Kindern aktiv auf-

rechtzuerhalten. Insbesondere für Väter mit langen Abwesenheitszeiten wie Herrn B. ändert sich dadurch auch das individuelle Verhältnis zur Arbeit – die Anwesenheit des Kindes und der Wunsch, die Vater-Kind-Beziehung aktiv zu gestalten und zu pflegen, ist ein wichtiger Anstoß, die Strukturen der Erwerbsarbeit zu verändern.

Herr B.: Allein dadurch, dass der Paul da ist, ändert sich das mit der Prämisse, möglichst viel hier [zu Hause] zu sein. Aber das ist sehr genau das, was ich eben angesprochen hab, dass ich mich mit meinen Kollegen abgesprochen hab, möglichst nur noch drei Tage die Woche weg zu sein. (F2, I1, § 158)

Eine Veränderung im Verhältnis zur Erwerbsarbeit hat die Elternzeit auch für Herrn D. gebracht. Obwohl er auch jenseits der Elternzeit durchaus mit dem Familienalltag vertraut ist, hat die berufliche Auszeit ihm doch deutlich gemacht, dass im Zuge seiner „Arbeitssucht“, die er selbst als „Workoholism“ bezeichnet und die er bei seiner Frau gleichermaßen sieht, die familiäre Work-Life-Balance zu kurz kommt, und dass es für ihn und seine Frau gilt, hier besonders aufmerksam zu sein und gegenzusteuern.

Herr D.: Insgesamt glaube ich, was sich geändert hat ist, dass wir beide schon ein bisschen durchgeknallt sind, so workoholik mäßig oder zumindest Tendenzen davon zeigen oder Ansätze. (...) die Elternzeit hat das schon auch eine Besserung in die richtige Richtung gebracht, vielleicht auch mal eher zu sagen, da müssen wir stärker auf uns achten, wir haben da ein Problem, also wir sind da eigentlich suchtgefährdet und müssen da auf uns aufpassen. Bei mir ist es auch so. Also, ich bin eigentlich sowieso immer unterwegs und muss irgendwas tun. (F4, I1, § 394)

Aus dieser Prioritätenverschiebung erwachsen Wünsche der Väter, ihren Arbeitsalltag familienfreundlicher umzugestalten. Sie werden unter den Prämissen des beruflichen Wiedereinstiegs unter 6.9.3 beschrieben.

### **b. Stärkere Sensibilität von und für Väter**

Das intensive Erleben der Vater-Kind-Beziehung in der Elternzeit sensibilisiert die Väter nicht nur hinsichtlich ihrer Wahrnehmung für sich selbst und ihre Kinder, sondern lässt sie auch andere Väter in ihrem Umfeld stärker wahrnehmen. So schildert Frau A., dass ihr Mann seit der Elternzeit häufiger von seinen Kollegen als Väter und von deren Kindern berichtet. Seine Elternzeit hat in seinem Unternehmen dazu geführt, dass Väter bewusster wahrgenommen werden.

Frau A.: (...) wenn man sonst Vater wird, kriegt es vielleicht nicht jeder mit. Aber, wenn jemand vier Wochen lang nicht da ist wegen Elternzeit, dass man sich da vielleicht intensiver unterhält. Aber das kann ich jetzt nicht bestätigen, ob das jetzt nur daher kommt. Könnte gut sein. (...) Also, er erzählte mir auf jeden Fall immer öfter etwas über Arbeitskollegenkinder, wie weit die sind und was sie gerade machen. (F1, I2, § 111-113)

## **6.8 Umsetzungen und Veränderungen im Berufssystem**

Die Elternzeit der Väter bringt in ihrer Umsetzung vielfältige Veränderungen für das Berufssystem mit sich. Diese zeigen sich zum einen in der rein quantitativen Zunahme von Vätern in Elternzeit und den sich daraus ergebenden Konsequenzen für den betrieblichen Ablauf v.a. im Hinblick auf die Vertretungssituation bzw. der Beschaffung von Personalersatz. Die betrieblichen Umsetzungsprozesse der Elternzeit sind dabei geprägt vom unterschiedlichen Erleben des Übergangs in die

Elternzeit, verschiedenen Arrangements und Vereinbarungen hinsichtlich des Kontakts zwischen Vätern und ihren Arbeitgebern während der Elternzeit, bestimmten Voraussetzungen für die gelingende Umsetzung der Elternzeit im Betrieb sowie von Wünschen und Ängsten der Väter bzgl. ihrer weiteren beruflichen und karrierebezogenen Anschlussfähigkeit. Zum anderen zeigen sich in den Gesprächen mit der Vätern, den Arbeitgebervertretern und den Vorgesetzten qualitative Veränderungen im Betriebsablauf, die sich auf bisherige betriebliche Kulturen und Gewohnheiten bzgl. der Verfügbarkeit von Männern und Frauen für Arbeitsprozesse und damit auch im Hinblick auf Gleichstellungsprozesse fokussieren.

### **6.8.1 Ausstieg aus der Erwerbsarbeit im Übergang zur Elternzeit**

Der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit im Übergang zur Elternzeit wird von den Vätern selbst als leicht und unkompliziert beschrieben. In der Außenwahrnehmung durch die Partnerinnen ergibt sich hier jedoch teilweise ein stark abweichendes Bild.

#### **a. Leichtigkeit und Entspannung in der Selbstwahrnehmung**

Der Übergang von der Erwerbsarbeit in die Elternzeit ist den interviewten Vätern und ihren Arbeitgebern überwiegend leicht gefallen, wobei dieses Empfinden eng mit der Vorbereitung der Elternzeit in Betrieb (vgl. 6.6.2) und den Vereinbarungen bzw. Gepflogenheiten zum Kontakt zwischen den Vätern und ihren Arbeitgebern bzw. ihren Kollegen korrespondiert (vgl. 6.8.2) und sich mit steigender Qualifikation, beruflicher Verantwortung und direkt mit der Elternzeit verbundenen beruflichen Konsequenzen verändert. So beschreiben die Väter ihren Übergang zur Elternzeit v.a. vor dem Hintergrund der in allen Fällen erfolgten Vorplanung der Elternzeit als problemlos.

Herr D.: Das fiel mir leicht. (...) die Umstellung ist ja jetzt nicht so groß. Aber, so das Gefühl, dass ich jetzt da irgendwie sage, „Hoppla, keiner will mehr was von mir oder so oder ich bin keine gefragte Person, ich habe jetzt plötzlich ein Problem mit meinem Selbstwertgefühl,“ das nicht. Das war nicht das Problem. (F4, I1, §239-241)

#### **b. Verlustängste und Karrierebefürchtungen in der Fremdwahrnehmung**

Diese Wahrnehmung deckt sich jedoch nicht immer mit denen des privaten Umfeldes. Die Möglichkeit des Vergleichs der Aussagen der Väter und ihrer Partnerinnen fördert gerade bei Vätern in verantwortlichen und prestigeträchtigen Positionen Verlustängste hinsichtlich der weiteren Karriere zu Tage. So treten im Interview mit Herr und Frau D. deutlich unterschiedliche Standpunkte zu Herrn D.'s emotionaler Verfassung im Übergang zur Elternzeit zutage. Während Herr D. sein Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit und damit als Leiter eines großen, für seine Firma und seine Karriere wichtigen, mehrjährigen Projekts als „leicht“ und die damit einhergehenden Veränderungen hinsichtlich der eigenen „Wichtigkeit“ als kaum spürbar beschreibt, gehen hier seine Selbstwahrnehmung und die Fremdwahrnehmung durch seine Frau stark auseinander. Frau D. hat ihren Mann als in dieser Zeit sehr ängstlich v.a. im Hinblick auf den möglichen Verlust von Privilegien und beruflichen Statussymbolen

len erlebt, was im Interview zu Auseinandersetzungen um diese Unterschiedlichkeiten führte (vgl. 6.6.3).

Frau D.: (...) ich habe dich auch schon als sehr ängstlich um so Statussachen erlebt. Du hast genau ausgerechnet, Frequent Traveler, Senator Card, ja, wie viele Flüge müssen da zusammenkommen im Jahr, und Concierge-Karten von dem und dem Hotel. Das sind zwar Spielereien auf den ersten Blick, aber ich habe deutlich gespürt, dass das für dich eine große Rolle spielt, dass es eben auch einen Statusverlust bedeutet, wenn man aus dieser Vielfliegerklasse ausschert (...). (F4, I1, §358)

### 6.8.2 Verfügbarkeit in der Elternzeit – Kontakt zum Unternehmen

Sowohl für den Übergang von der Erwerbsarbeit in die Elternzeit als auch für den gesamten Verlauf der Elternzeit ist die Erreichbarkeit der Väter als Mitarbeiter und Kollegen entscheidendes Kriterium für die positive Bewertung der Umsetzung aus betrieblicher Sicht. Dieses Bedürfnis, auf die Väter als betriebliche Ressource auch während ihrer Freistellung im Rahmen der Elternzeit Regelung zurückgreifen zu können, korrespondiert eng mit dem Wunsch der Väter selbst, beruflich „am Ball zu bleiben“ und so ihrer Angst vor einem eventuellen „Karriereknick“ oder davor, auf ein „berufliches Abstellgleis“ zu geraten, entgegenzutreten. Diese Kontakte finden v.a. in Form von E-Mailverkehr und Telefongesprächen statt, vereinzelt jedoch auch durch „Besuche“ der Väter in ihren Unternehmen.

#### a. Individuelle Vereinbarungen, Erwartungen und „Commitment“<sup>38</sup>

Grundlage für diese Kontakte zwischen Arbeitgeber und den Vätern in Elternzeit sind immer individuelle Vereinbarungen – feste Regelungen zum Kontakt während der Elternzeit gab es in keinem der untersuchten Fälle, nicht zuletzt deshalb, weil das BEEG verlangt, dass Zeitaufwendungen für den Arbeitgeber im Rahmen von Teillelternzeit geregelt werden. Die Selbstverständlichkeit, mit der die Väter sich jedoch bereit erklären, im Bedarfsfall beruflich zur Verfügung zu stehen, schafft Situationen, die vom Gesetzgeber so nicht vorgesehen sind, so dass hier Grauzonen entstehen, wie Herr A. sie nennt, die eine Definition nach dem Beginn von Arbeitszeit und bei persönlicher Anwesenheit versicherungsrechtliche Fragen aufwirft.

Herr A.: Ob das jetzt selbstverständlich ist, denke ich mal nicht unbedingt, eigentlich geht der Gesetzgeber ja davon aus, dass für den Betrieb nichts getan wird, beziehungsweise, dass die Stunden, die für den Betrieb beziehungsweise den Arbeitgeber dann gearbeitet werden entsprechend vergütet werden, und dass das dann eben entsprechend vom Elterngeld wieder abgezogen wird. Gut, es gibt da schon auch eine gewisse Grauzone sag ich mal, wo man sich fragte, wenn man jetzt eine Auskunft per Telefon gibt, ist das schon Arbeitszeit? (F1, I1, §78)

Innerhalb dieser „Grauzone“ sehen es die höher qualifizierten Väter wie Herr A. als selbstverständlich an, ihrem Arbeitgeber anzubieten, bei Problemen, die speziell ihre Arbeitsbereiche betreffen, grundsätzlich für Nachfragen zur Verfügung zu stehen.

Herr A.: Man muss natürlich auch dazu sagen, dass ich generell gesagt habe, wenn es größere Probleme gibt, dann meldet euch, ruft an oder schickt mir eine E-Mail oder sonst irgendetwas, ist kein Thema, wenn es natürlich größere Probleme sind, wo man sich

---

<sup>38</sup> Commitment (zu Deutsch Einstandspflicht, Bekenntnis, Hingabe) bezeichnet hier das Ausmaß der Identifikation einer Person mit einer Organisation, einem Unternehmen und / oder einer Aufgabe.



dann schon in Sachen rein denken muss, die längere Zeit in Anspruch nehmen würden, dann ist das schon ein bisschen was anderes. (F1, I1, §78)

Diese Lücke zwischen dem, was die Regelungen des BEEG zulassen, und dem, was sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer sinnvoll und nützlich erscheint, sieht auch Herr D.

Herr D.: Da muss einfach jeder einzelne das Gefühl haben, dass man sich da eben auch mal die zwei Stunden aus der Elternzeit heraus, auch wenn man sie nicht bezahlt kriegt, dass man sich die nehmen muss. (...) Die man halt, wenn man sich stumpf auf die Gesetzestexte zurückzieht, die dürfte man wahrscheinlich noch nicht mal machen.“ (F4, I1, §576-578)

Für ihn ist es Teil seines persönlichen „Commitments“ an seine Arbeit – seiner Identifikation mit seinen beruflichen Aufgaben, denen er sich letztlich mehr verpflichtet fühlt als seinem Arbeitgeber – für berufliche Belange erreichbar zu bleiben; Zugeständnisse, von denen er im Gegenzug auch durch flexiblere Arbeitszeiten profitiert.

Herr D.: Und ich habe natürlich auch den Vorteil, dass ich bei der Firma sehr flexibel bin, was den Ort meiner Dienstleistung betrifft, was ich auch bei dem Arbeitgeber sehr angenehm finde und in dem Bereich, (...) dass man auf der einen Seite flexibel ist und auch mal in den Ferien vielleicht sagt, Scheiße, da ist jetzt irgendwas, eine dringende Akquise oder Präsentationen, wo jetzt noch etwas zugeliefert werden muss, so dass man da so ein bisschen Commitment gegenüber seinem Arbeitgeber zeigt, dass man umgekehrt aber auch in Ruhe gelassen wird, wenn man irgendwie jetzt am 4. August, montags vormittags bis mittags frühstückt und Interviews führt. Dafür habe ich jetzt auch keinen halben Tag Urlaub genommen. (F4, I1, §394)

Letztlich erscheinen diese Zugeständnisse an die Arbeitgeber somit auch als Tauschgeschäft, in dem „die eine Hand die andere wäscht“, als ein wechselseitiges Geben und Nehmen von Flexibilität, solange die Nach- und Anfragen der Arbeitgeber in einem jeweils individuell angemessenen Rahmen bleiben

Herr D.: Das ist jetzt aber nicht so, dass ich hier dann ausgebeutet werde und jemand sagt „Mensch, mach doch mal eben zwischen zwei Windeln noch eben das und das für das Projekt“. Ich weiß ich weiß gar nicht mehr genau, ich war glaube ich mit meinem Chef so verblieben, dass man selbstverständlich, ja, wenn irgendwas ist, und ich hätte das auch gemacht, wie gesagt, das ist diese Flexibilität, die man sich selber gerne nehmen möchte und dementsprechend auch seinem Arbeitgeber zugestehen möchte. Aber es ist nicht ernsthaft dazu gekommen. (F4, I1, §447)

Diese Ansprechbarkeit für das Unternehmen erscheint den Vätern umso wichtiger, je höher die individuell gefühlte Sachverantwortlichkeit und die Verantwortung gegenüber Personen ist. So begründet v.a. Herr D. seine Ansprechbarkeit für sein Unternehmen in seiner Elternzeit auch mit seiner Personalverantwortung für junge Mitarbeiter, die er als „Tutanden“, also als zu Schützende, bezeichnet. Seine Verantwortung für „seine Schutzbefohlenen“ jemand anderem für seine viermonatige Elternzeit zu übertragen hält er für wenig sinnvoll, so dass er sich hier für nicht entbehrlich hält.

Herr D.: Ich habe ja schon trotz Beratung so ein bisschen Mitarbeiterverantwortung, indem ich da so ein paar Tutanden habe, also junge Mitarbeiter, mit denen ich Zielvereinbarungen mache und Zielerreichungsgespräche und den ganzen Kram, für den ich dann also zur Verfügung stehe. Wenn man jetzt drei oder vier Monate aus dem Job rausgeht, dann könnte man jetzt stumpf sagen, „Sorry Jungs, ich habe jetzt Elternzeit!“, und im Prinzip diese Verantwortung für vier Monate jemand anders zu übergeben, was natürlich totaler Schwachsinn ist. Die haben irgendwelche Dinge mit mir vorher besprochen, jetzt

muss ich die beurteilen. Die jetzt jemand anderem zur Beurteilung zu geben, halte ich für kompletten Bullshit. (F4, I1, §576)

### **b. Optionale, flexible Kontakte virtuell, telefonisch und persönlich**

Keiner der Väter hat zeitlich festgelegte Arbeitgeber-Kontakte in Form eines Jour Fixe, sondern v.a. optionale bzw. sporadische Kontakte. Sie geben dem Arbeitgeber die Sicherheit, insbesondere in hochspezialisierten Arbeitsbereichen plötzlich auftretende Probleme leichter bewältigen zu können.

AG-Vertreterin Herr B.: Es ist immer die Frage, ob man das dann auch nutzen muss, aber alleine das Angebot ist hilfreich wenn man sagt, wenn man jetzt irgendwo nicht weiterkommt an einer Stelle, dann ist es einfacher, man ruft an oder schickt eine E-Mail, und wir können das Problem lösen. (F2, I2, §150)

Diese Optionen tragen innerhalb der Unternehmen zudem dazu bei, die Elternzeit-Väter als Mitarbeiter präsent im Bewusstsein zu behalten, so wie es der Leiter der Personalabteilung von Herrn A.'s Arbeitgeber beschreibt.

AG-Vertreter Herr A.: Also, man hat erlebt, dass er nicht ganz weit weg ist, auf einer Insel, sondern dass er schon noch da ist, und wenn was ist, dann kann man auch mal ein Telefonat führen, wenn es darum geht, einmal zu fragen, wie etwas geht. Also, er ist nicht so aus dem Bewusstsein gewesen in dieser Zeit. (F1, I3, §19)

Auch wenn es in den befragten Unternehmen keine festgelegten Zeiten und Instrumente zur Anbindung der Väter während der Elternzeit gab, ist es insbesondere für Mitarbeiter in hochqualifizierten Bereichen selbstverständlich, auf E-Mails, Firmendaten und –anwendungen via VPN<sup>39</sup> zuzugreifen, um Anschluss an die betriebliche Kommunikation zu behalten. So bleiben sie informiert über allgemeine Firmeninformationen, halten Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen und sind so auch in der Elternzeit weiterhin als Mitarbeiter eingebunden.

AG-Vertreterin Herr B.: Das machen die meisten von alleine schon, dass kommt jetzt auf die Position drauf an. Also im Wissenschaftsbereich auf jeden Fall, die haben auch regen Kontakt zu den Kollegen. Viele haben auch eine Anbindung hier über VPN, wo sie also auch auf den Server zugreifen können und dementsprechend auch nicht abgeschnitten sind vom Geschehen oder von ihren E-Mails. Von allgemeinen E-Mails zum Beispiel die rum gehen so als Information, die werden nach wie vor zu Firmen-Events eingeladen, auch wenn sie jetzt nicht gerade präsent sind. Also, da ist keiner, da wird niemand ausgeschlossen. (F2, I2, §76)

Diese Anbindung ist je nach Tätigkeitsbereich unterschiedlich intensiv und wird im Bedarfsfall durch telefonische Anfragen oder durch die Teilnahme an regelmäßigen Telefonkonferenzen ergänzt, um bei längeren Elternzeit-Abschnitten inhaltlich Anschluss zu behalten bzw. zum Ende der Elternzeit den Einstieg in die Erwerbsarbeit zu erleichtern.

Herr B.: Nee, was wir haben sind monatliche Konferenzen mit den Leuten, die so arbeiten wie ich zum Beispiel. (...) Ich weiß nicht, vielleicht ist es so, dass ich im Sommer dann eine von den Konferenzen mitmache und die anderen beiden nicht. (...) wenn da nichts Weltbewegendes dabei ist, ist es auch nicht zwingend notwendig, in der Elternzeit. (...) das macht es aber im Endeffekt einfach und unspektakulär zu reagieren (F2, I1, §177-179)

---

<sup>39</sup> virtual privat network = Möglichkeit, durch einen Fernzugriff via Datenverbindung auf Unternehmensanwendungen, Daten und Ressourcen zu realisieren, ohne dass dafür eine räumliche Anbindung ans Unternehmen zu haben.

Vorgesetzter Herr D.: (...) ich glaube schon, dass wir ab und an telefoniert haben, aber wir haben keinen wöchentlichen Jour Fixe oder ähnliches gehabt (F4, I2, §95)

Während die Kontakte im Dienstleistungsbereich v.a. über E-Mail und Telefon laufen, sind im produzierenden Gewerbe – ohne Telefone am Arbeitsplatz – direkte Besuche notwendig, wenn es um Informationen zu Firmeninterna und Kontakte zu Kollegen geht, so dass Herr C. in seiner elfmonatigen Elternzeit hin und wieder seine Kollegen besucht.

### **6.8.3 Motive des Kontakthaltens**

Die Motive der Väter, Kontakt zum Arbeitgeber und zu Kollegen zu halten, sind dabei auch, aber nicht nur von Commitment und Altruismus geprägt. In Abhängigkeit von der Dauer der Elternzeit und der Entwicklung der gefühlten Arbeitsplatzsicherheit (vgl. 6.2.3) zeigt sich auch von Angst vor Stellenverlust oder sonstigen beruflichen Nachteilen als starke Motivation, (inoffiziell) Kontakt zu Kollegen aufzunehmen um Informationen einzuholen. Aber auch das Interesse am weiteren Verlauf abgegebener Aufgaben, die Verbindung beruflicher und privater Kontakte und die Vorbereitung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit lassen die Väter Kontakt zum Unternehmen halten.

#### **a. Angst vor Stellenverlust und Nachteilen**

Auch wenn Herr C. ohne Befürchtungen bzgl. seiner Arbeitsplatzsicherheit in Elternzeit gegangen ist, haben ihn mehrfache Stellenausschreibungen seines Arbeitgebers, die sich exakt mit seiner Arbeitsplatzbeschreibung decken, sehr verunsichert. Diese Verunsicherung veranlasst ihn, seine Kollegen in regelmäßigen Abständen in der Spät- oder Nachtschicht zu besuchen und sich so über seinen Arbeitsplatz betreffende Veränderung zu informieren. Doch auch wenn er seine Verunsicherung als unberechtigt aufklären konnte, geht die damit verbundene Erschütterung seiner ursprünglich sehr selbstbewussten Wahrnehmung von Elternzeit so weit, dass er sich aus dieser Erfahrung heraus nicht noch einmal für die Elternzeit entscheiden würde.

Herr C.: Ich fahre ja alle paar Monate mal hin, gucke mal, was da los ist, und da kriege ich das ja mit. Also jetzt, jetzt würde ich das nicht mehr machen, diese Elternzeit. (...) ich habe die Annonce in der Zeitung gelesen. Genau mein Job wird gesucht. Da bin ich dann noch einmal hin gefahren, zu meinen Arbeitskollegen und habe gefragt, was da los ist. Die haben mir das halt erklärt, und mich beruhigt, dass umgezogen wird, in eine neue Halle, und die Einrichter sollen auch noch andere Arbeiten übernehmen und sie brauchen dann zusätzlich noch einen. Zusätzlich, hoffentlich. (F3, I1, §190-194)

Weniger gravierende, aber ebenfalls angstmotivierte Gründe treiben auch die anderen Väter an, über E-Mail- und Telefonkontakt in der Elternzeit beruflich am Ball zu bleiben. Dazu zählt auch die Angst, berufliche Veränderungen zu verpassen oder Nachteile aufgrund von Informationsdefiziten in Kauf nehmen zu müssen. So sieht Herr A. auch bei kurzen Elternzeiten die Notwendigkeit gerade im schnelllebrigen EDV-Bereich Kontakt zum Unternehmen zu halten, um Umstellungen und Veränderungen bereits in deren Verlauf nachvollziehen zu können und nicht erst

mit dem Wiedereinstieg nachholen zu müssen, da ansonsten berufliche Stagnation drohe.

Interviewer: Haben sie da so ein bisschen das Gefühl, etwas zu verpassen?

Herr A.: Nee, grundsätzlich erst mal nicht, wobei man jetzt auch spezifizieren muss, dass sich gerade in diesem und im nächsten Jahr erhebliche Veränderungen gerade in der EDV abzeichnen werden. Das ist so, weil größere Projekte, es werden also verschiedene Umstellungen stattfinden, das steht fest, und da ist schon klar, da muss man schon sehen, dass man sich die Informationen beschafft. Ich sag mal gerade wenn Zeiten sind mit großen Veränderungen, dann muss man schon sehen, dass man das irgendwie nachholt, weil sonst bleibt man da wirklich stehen. (F1, I1, §106-107)

### **b. Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit**

Ein ganz pragmatisches Motiv der Väter, den Kontakt zum Arbeitgeber und den Kolleginnen und Kollegen auch in Elternzeit zu halten und z.B. ihre E-Mails abzufragen, ist die Planung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit. Hier zeigt es sich aus Sicht der Väter als weniger aufwändig, aus der Elternzeit heraus Terminabsprachen z.B. für die Planung von Dienstreisen und die Vorbereitung von Kundenbesuchen zu treffen, um für das Unternehmen und sie selbst Terminkollisionen zu vermeiden und die Planbarkeit der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit zu erhöhen – ein Verfahren, das Herrn B. bereits aus seinen Urlauben vertraut ist.

Herr B.: Aus der Natur der Sache heraus habe ich eigentlich meistens zu mindestens den E-Mail-Kontakt, ich habe halt ein mobiles E-Mail-System, das ich noch weiterbenutzt, und das hilft einige Stresssituationen nachher zu vermeiden. Das habe ich auch im Urlaub festgestellt, dass halt, wenn man auf eine E-Mail am Anfang des Urlaubs antwortet, hat man nachher keinen Stress, wenn man wieder kommt, und wenn man das nicht tut, hat man nachher ein Riesenproblem. (...) Eine Kollegin, die hat jetzt schon direkt für Donnerstag einen Termin mit mir in England gemacht, weil das halt schon wieder dringend war, bei einem größeren Kunden, dann fragen die natürlich vorher nach, ob ich denn wirklich am Donnerstag schon kommen könnte. Dann müssen die natürlich die Reise planen und auch die Termine machen, weil sonst die anderen Kunden nicht da sind, die müssen halt ihre Zellen vorbereiten, damit die dann da auch arbeiten können. Also braucht das alles ein bisschen Vorlauf. Das heißt also, so ein bisschen Kontakte habe ich schon. (F2, I1, §104)

### **c. Interesse am Verlauf abgegebener Arbeit**

Ein eng mit dem Commitment, dem Verpflichtungsgefühl, für die Arbeit korrespondierendes Motiv ist das Interesse am weiteren Verlauf der ehemaligen, aufgrund der Elternzeit abgegebenen beruflichen Aufgaben. Zum persönlichen Gefühl der Verpflichtung, die Kollegen, die die Aufgaben bzw. Projekte während der Elternzeit übernommen haben, zu unterstützen, mischt sich hier die Neugier, Information darüber zu erhalten, wie die Arbeit läuft, die jetzt andere für einen erledigen. Besonders deutlich wird dies in Herrn D.'s Engagement für die von ihm aufgrund der Elternzeit abgegebene Projektleitung und seiner Eigeninitiative, sich nach dem weiteren Verlauf „seines“ Projekts zu erkundigen.

Frau D.: Du hast schon viel mit denen telefoniert. Kontakt gehalten aus Interesse, wie das Projekt weiterläuft. (F4, I1, § 446)

#### **d. Verknüpfung beruflicher und privater Kontakte**

Über die beruflichen Interessen hinaus geben auch private Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen den Vätern Anlass, über die üblichen Firmennetzwerke zu kommunizieren. Dabei vermischen sich private und berufliche Themen, wie Herr B. aus seinem Mailverhalten mit Kolleginnen und Kollegen berichtet.

Herr B.: Also, ich kenne auch einige so, wir haben auch privaten Kontakt mit einigen Leuten in der Firma, was auch mal durchaus über eine Firmenmail geht, dass man sagt: „Na, wie geht's denn und wie sieht es aus?“ das ist ja auch mal ganz nett, wenn man ein bisschen Kontakte zu zwei oder drei Leuten hat, wie man so hat. (F2, I1, §104)

#### **6.8.4 Grenzziehungen zwischen Kontakthalten und Privatheit**

Bei allem Interesse an betrieblichen Veränderungen und daran, die Kollegen, die die Väter in ihrer Elternzeit vertreten, zu unterstützen, ist die Grenzziehung zwischen Firmenkontakten und Privatheit in der Elternzeit umso wichtiger, um vom Beruf abschalten zu können und den familialen Anforderungen gerecht werden zu können.

##### **a. Abgrenzung – E-Mail-Aufkommen selbst bestimmen**

Die Gespräche mit den Paaren zeigen, dass es einer gewissen Selbstdisziplin, selektierenden Wahrnehmung und letztlich der Fähigkeit sich abzugrenzen bedarf, um mit der Informationsflut umzugehen, die trotz hinreichender Bekanntgabe der Elternzeit auf den E-Mail-Accounts der Väter landet. Dazu wählen die Väter relativ ähnliche Wege in dem sie Abwesenheits-Nachrichten („Out-Of-Office-Replys“) schalten, E-Mails durchsehen und nicht auf jeden „Quatsch“ antworten.

Die Notwendigkeit, auf Nachrichten zu reagieren, bemisst Herr B. dabei danach, in welchen Abständen die Absender trotz Abwesenheitsmeldung erneut anfragen.

Herr B.: Ich habe einen Out-Of-Office-Reply, wo ganz klar drin steht, dass ich nicht da bin und mich erst melde, wenn ich wieder zurück bin. Das heißt also, wenn sich zu lange kein anderer drum schert, und nicht großen Trouble macht, brauche ich auch nicht antworten. Mache ich dann auch nicht. (F2, I1, §106)

Auch Herr A. schaut regelmäßig in seine E-Mails, beantwortet jedoch nicht alle – ein Verfahren, das er bereits in verschiedenen Urlauben „geprobt“ hat. Dadurch, dass er über seine Abwesenheit informiert hat, sieht er im Nicht-Beantworten von Mails auch die Chance für seine Kollegen und sonstige Absender zu lernen, dass jemand nicht ständig verfügbar ist und auf E-Mails reagiert.

Herr A.: Also, ich halte es eigentlich im Prinzip genauso, wie wenn ich jetzt Urlaub hätte. Ich schaue also schon auch in regelmäßigen Abständen schon mal in meine E-Mails rein, zumindest, dass ich Bescheid weiß, ich muss dann nicht alles abarbeiten. Die Leute sind ja auch informiert. Das ist auch ein interessanter Lernvorgang, in der ersten Elternzeit kamen am Tag dann immer noch 30 Mails teilweise, bis dann auch der Letzte begriffen hat, ich bin auch gar nicht da. Bei der zweiten ist das jetzt schon eher klar also das ist angekündigt worden nochmal, und dann ist auch klar, er ist eh nicht da, also brauchen wir auch keine Mail schreiben. Nee, aber ich denk mal so vom Handling her, oder vom Verhalten her würde ich jetzt keinen großen Unterschied machen zum Urlaub, (...) (F1, I1, §112)

Einen ähnlichen Umgang mit seiner elektronischen Post pflegt auch Herr D. Nach dem Motto „wer sich bewegt, hat verloren“ reagiert er in seiner Elternzeit nur auf wenige ausgewählte Mails.

Herr D.: Ich glaube, wenn man sich da irgendwie einfach tot stellt und nicht immer gleich auf jeden Quatsch antwortet, dann fragt einen auch irgendwann keiner mehr. (F4, I1, §400)

Beantwortet wird demnach von allen interviewten Vätern nur der E-Mail-Verkehr, der als wirklich dringend erscheint. Dazu zählen z.B. drohende Terminkollisionen, Vorbereitungen von Dienstreisen etc.

Herr B.: Das was wichtig ist, um Termine zu planen oder wo ich sehe, dass etwas auf eine Kollision hin steuert, wenn verschiedene Termine auf einen Tag gepackt sind, von verschiedenen Leuten in verschiedenen Gebieten, was da nicht mehr klappt, oder so etwas. Da würde ich dann intervenieren, aber ansonsten, gucke auch nicht jeden Tag in die E-Mails, vielleicht mal alle zwei, drei Tage. Manchmal gucke ich halt öfter, manchmal weniger oft, das ist unterschiedlich. (F2, I1, §108)

### **b. Verständnis und Kollisionen – Entgrenzung des Privaten**

„Also man muss sich jetzt nicht tot flexibilisieren...“ (Herr B., F2, I1, §181)

Die Reaktionen der Partnerinnen auf die Kontakte der Väter zu ihren Arbeitgebern innerhalb der Elternzeit schwanken zwischen Verständnis und genervt sein. Während Frau A. die betrieblichen Anfragen an ihren Mann in Form von Anrufen in der Elternzeit als zurückhaltend und tatsächlich auf Notfälle beschränkt beschreibt, erlebt sie den Firmen-PC, der bei ihnen zuhause installiert ist, und damit den Zugriff auf berufliche E-Mails als sehr ambivalent. Die Vorteile, durch einen VPN-Zugriff EDV-Probleme von zuhause aus lösen zu können ohne in die Firma fahren zu müssen, sieht sie als praktisch und lästig zugleich. Dies leistet einer verstärkten Verfügbarkeit Vorschub, in der sich Urlaub, Freizeit und Elternzeit immer stärker mit Arbeitszeit vermengen und so letztlich zu einer Entgrenzung des Privaten führen.

Frau A.: Nee, also, die haben sich schon ungefähr wöchentlich mal gemeldet, aber wir haben hier einen PC, wir können direkt von zuhause aus arbeiten, er musste jetzt keinen Tag in die Firma.

Interviewer: Ein Firmen-PC, der auch von der Firma gestellt wird?

Frau A.: Ja.

Interviewer: Das heißt, Sie können auch von zuhause aus arbeiten.

Frau A.: Richtig. Und das kann positive und negative Auswirkungen haben.

Interviewer: Genau, das wäre jetzt meine Frage gewesen. Das kann sehr praktisch sein, wenn man mal gerade nicht in die Firma kann...

Frau A.: ...es kann aber auch lästig sein, wenn man einfach eigentlich gerade mal frei hat. (F1, I1, §87-93)

Auch Herr B. ist sich des Für und Wider der elektronischen Verfügbarkeit in der Elternzeit durchaus bewusst. Die Möglichkeit, sporadisch E-Mails zu sehen, macht es für ihn einfach und unspektakulär auch außerhalb seiner Arbeitszeit auf Anfragen zu reagieren, wobei seine Aussage, sich nicht tot-flexibilisieren zu wollen, durchaus so zu verstehen ist, dass es wichtig ist, sich abzugrenzen, und diese Kommunikationsmöglichkeiten nach seinem eigenen Ermessen zu nutzen, nicht nach dem seines Arbeitskontextes.

Herr B.: Aber, dass macht es im Endeffekt einfach und unspektakulär zu reagieren, finde ich. Wenn es nicht nötig ist, macht man es halt nicht und wenn es nötig ist, dann macht man es halt.

Interviewer: Also alles irgendwie relativ flexibel?

Herr B: Ja, solange es im Alltag geht. Also man muss sich jetzt nicht tot flexibilisieren, aber man kann das, denke ich mal, so flexibel handhaben. (F2, I1, §179-181)

Und auch Frau B. ist der Meinung, dass ein begrenztes Maß an Kontakt hinnehmbar ist, der Arbeitgeber die Elternzeit als solche jedoch respektieren sollte. Sie selbst empfindet es jedoch auch als normal, ihre eigenen beruflichen E-Mails zuhause abzufragen.

Frau B.: Ich finde halt, es sollte nicht überhand nehmen. Wenn man Elternzeit hat oder wenn man Urlaub hat, dann sollte schon respektiert werden, dass man weg ist. Und dann dürfte nicht zu viel kommen, aber dass man dann zwischendurch mal guckt und einige Sachen macht, das finde ich eigentlich ganz normal. Ich glaube ich gucke ein bisschen seltener in meinen E-Mails rein als du, aber ich gucke dar auch regelmäßig rein. (F2, I1, §112)

Als durchaus belastend für die private Zeit in der Familie empfindet Frau D. die Tatsache, dass ihr Mann in den beiden letzten Urlauben zeitweilig arbeiten musste, ein Preis, den er jedoch gerne bereit ist zu zahlen, wenn er sich im Gegenzug nicht an fest vorgegebene Arbeitszeiten halten muss.

Frau D.: Dafür musstest du in beiden Urlauben arbeiten. In beiden.

Herr D.: Ja gut, aber unterm Strich, das kann man natürlich jetzt irgendwie werten. Es ist ja alles schön und gut. Ich glaube, im Vergleich zu Leuten, die mit der Stechuhr unterwegs sind finde ich es einen Riesenvorteil, dass man diese Flexibilität hat. (F4, I1, 395-396)

### 6.8.5 Vertretungssituation und Personalersatz

Interviewer: Ja, und da ist dann eben die Frage, wie ersetzbar ist jemand, um sich dann eben auch zu trauen in Elternzeit zu gehen?

Herr D.: Da habe ich dann erst mal eine Gegenfrage: Wie misst man das? (Herr D., F4, I1, §74-75)

So unterschiedlich die interviewten Väter, ihre Familien und ihre Arbeitssituationen sind, gibt es neben der Tatsache, dass alle Väter Elternzeit wahrgenommen haben, weitere verbindende Merkmale. Eines dieser, für die betriebliche Umsetzung der Elternzeit verbindenden Merkmale ist, dass in keinem der Betriebe externes Ersatzpersonal zur Vertretung der Väter eingesetzt werden konnte. Stattdessen musste die Überbrückung der Elternzeit bis zum Wiedereinstieg der Väter in den Erwerbsalltag in allen Betrieben durch Kollegen bewerkstelligt werden. Die (Un-)Ersetzbarkeit der Väter als Mitarbeiter wird dabei über die Dauer der Elternzeit und der beruflichen Qualifikation der Väter hinaus in erster Linie von Arbeitsmarkt- und Auftragsvariablen bestimmt. Eine Ausnahme davon bilden Vertretungslösungen für projektbezogenen Arbeit wie sie im Beratungssegment am Beispiel von Herrn D. deutlich werden. Die Beschreibung der Vertretung der Väter schließt mit einer Zusammenfassung der für sie günstigen und begrenzenden Faktoren.

#### a. Spezialisten weder kurz- noch mittelfristig zu ersetzen

Bei kurzen Elternzeiten war den Personalverantwortlichen und den Vätern selbst bereits in der Aushandlung und Planung der Elternzeit (vgl. 6.6.2) klar, dass sie nicht über Ersatzkräfte von außen vertreten werden können und Vertretungslösungen abteilungs- bzw. unternehmensintern gefunden werden müssen, wie bei den zwei vierwöchigen urlaubsähnlichen Elternzeiten von Herrn A. (vgl. 6.8.6).

Ähnliches gilt für den ersten, einmonatigen Elternzeit-Block von Herrn B., der für seinen Arbeitgeber ebenfalls noch ähnlich wie ein Urlaub vertretbar ist, da hochqualifizierte Spezialisten wie er nicht kurzfristig z.B. über Zeitarbeitsfirmen ersetzbar sind.

AG-Vertreterin Herr B.: Schwierig wird es natürlich, wenn sie Spezialisten haben, so wie wir hier. Wir haben also hauptsächlich Spezialisten in den Bereichen, wo sie nicht mal schnell an der Ecke über Zeitarbeit jemanden finden. (F2, I2, §112)

Und auch wenn Herr B. sich selbst prinzipiell für ersetzbar hält, spitzt sich die Vertretungssituation auch im Hinblick auf einen weit im Voraus planbaren Zeitraum wie seinen zweiten, dreimonatigen Elternzeit-Block aufgrund seiner Qualifikation für seinen Arbeitgeber zu. Sowohl ihm als auch seinem Unternehmen ist klar, dass, selbst wenn Ersatzpersonal zu finden wäre, dieses für die Dauer seiner Elternzeit von drei Monaten nicht rechtzeitig eingearbeitet werden könnte.

Herr B.: (...) ich bin ersetzbar, die Sache ist nur so, man kann nicht für diesen Zeitraum jemanden anlernen, der es schnell erledigt, und danach wieder weg ist. (F2, I1, §25)

AG-Vertreterin Herr B.: Und wenn sie jemand finden würden, dann brauchen Sie bei uns eine gewisse Einarbeitungszeit, um sich überhaupt mit den Themen vertraut zu machen, um zum Beispiel Kunden kennen zu lernen, unsere Produkte, unsere Vorgehensweise, gerade im Bereich Forschung. (F2, I2, §112)

Selbst für eine länger andauernde Elternzeit von zwölf Monaten sieht die Vertreterin seines Arbeitgebers keine Möglichkeit, befristet einzustellende Ersatzkräfte zu finden, da einerseits der Zeitraum für die Einarbeitung in ein entsprechend komplexes Arbeitsgebiet nicht ausreicht und andererseits in einem derart hochspezialisierten Beschäftigungssegment Arbeitskräfte meist nur in aufwändigen Verfahren über Headhunter finden sind, was extrem kostenintensiv ist. Entsprechend dieser Voraussetzungen ist die Wahrscheinlichkeit, eine geeignete Ersatzpersonen zu finden, die eine befristete Beschäftigung und / oder einen Ortswechsel in Kauf nimmt, sehr gering.

Interviewer: Wie wäre das gewesen, wenn der Herr B. jetzt gesagt hätte, ich nehme nicht vier Monate sondern zwölf?

AG-Vertreterin Herr B.: Dann hätten wir echt ein Problem. Weil, gerade in so einem Fall, wir bekommen keinen Ersatz für ein Jahr befristet. Weil, die Suche ist schon schwierig, um die geeignete Person zu finden für diesen Job, dann müssen Sie denen noch eine gewisse Zeit einarbeiten, also das kann z.B. sein, dass die Zeit gar nicht reicht, jemanden zu finden, das ist natürlich auch immer mit Kosten verbunden, sie müssen meistens mit Headhunter arbeiten, was ja entsprechend Geld kostet, und sie werden keinen ins Unternehmen bekommen, der sofort von Anfang an weiß, es ist für eine befristete Zeit oder für so eine kurze Zeit. (...) Also, für solche Fälle ist es fast aussichtslos, eine geeignete Person zu finden. Und wenn sie das Glück haben, da sie einen Kandidaten haben, der vom Profil her passt, dann wird der sagen, ja, aber nicht für ein Jahr. Weil unsere Mitarbeiter, die wir für diesen Bereich rekrutieren, die kommen nicht unbedingt hier aus der Stadt. Die ziehen um, die müssen wir irgendwo anders her holen und da ist natürlich für so eine kurze Zeit die Bereitschaft nicht da.

Interviewer: Also wäre das quasi eine nicht zu schließende Lücke?

AG-Vertreterin Herr B.: Ja, also in solchen Bereichen meistens. (F2, I2, §161-166)

### **b. Gute Auftragslage und Facharbeitermangel erschweren Ersetzbarkeit**

Schwierigkeiten, für hoch qualifizierte Spezialisten Ersatzarbeitskräfte als Elternzeit-Vertretungen zu finden, legen v.a. bei den aus dem Dienstleistungssegment



interviewten Arbeitgebervertretern die Annahme nahe, dass es im geringer qualifizierten Arbeitsbereichen leichter ist, alternative Arbeitskräfte z.B. über Leiharbeit zu akquirieren.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich glaube, das hängt auch von dem Beruf ab, vom Arbeitsumfeld. Sie können natürlich jemand, wenn sie jetzt, bloß als Beispiel, sie haben jemand am Fließband stehen, der jetzt Elternzeit beantragt, den können Sie natürlich mit Leiharbeitern, Zeitarbeitern leicht ersetzen. Wenn die Qualifikationen nicht so hoch ist, da finden Sie Alternativen. (F2, I2, §112)

Eine Annahme, die auch Herrn C.'s Arbeitgebervertreter in den Vorüberlegungen zur Überbrückung der Elternzeit im Betrieb vertreten hat.

AG-Vertreter Herr C.: (...) grundsätzlich in einer gewerblichen Tätigkeit, bis auf ganz wenige Tätigkeiten, denke ich schon, dass das problemlos geht. (F3, I2, §79)

Wobei auch hier deutlich zwischen einfachen Tätigkeiten wie dem Bedienen von Maschinen und deren Einrichtung unterschieden wird.

AG-Vertreter Herr C.: Ich meine, man muss schon differenzieren, wenn ich jetzt eine Frau nehme aus dem Kunststoffbereich, die einfache Maschinenbedienerin ist, die kann ich definitiv durch eine Zeitarbeitsperson ersetzen, von jetzt auf gleich, das ist überhaupt kein Thema. Er als Einrichter ist natürlich schon qualifizierter. (F3, I2, § 49)

Die Praxis zeigt jedoch, dass die Ersetzbarkeit der Väter als Arbeitnehmer nicht nur von ihrer formalen Qualifikation, sondern von vielerlei Kontextvariablen wie der Auftragslage, der Arbeitsmarktsituation und dem individuellen Fachwissen jenseits formaler Abschlüsse abhängig ist<sup>40</sup>. So gilt Herr C. unter den interviewten Vätern als Beispiel dafür, dass ein angelernter Maschineneinrichter, dessen Qualifikation von außen betrachtet im Vergleich zu den promovierten Spezialisten zunächst als relativ gering erscheint, selbst über einen Zeitraum von einem Jahr nicht durch externe Arbeitskräfte ersetzbar ist. Der allgemeine Mangel an Fachkräften, den der Arbeitgebervertreter im Fall C. für das produzierende Gewerbe auch jenseits der Elternzeitvertretung beschreibt, führt dazu, dass auch für eine lange Elternzeit weder über die Agentur für Arbeit noch über Zeitarbeitsfirmen adäquate Ersatzarbeitskräfte gefunden werden konnten, die den Umgang mit den Maschinen beherrschen, an denen Herr C. bezogen auf seine formale Qualifikation „nur“ angelernt ist.

AG-Vertreter Herr C.: Das wäre vielleicht abhängig von der Tätigkeit, die die Leute hier ausüben. Zum Beispiel im Werkzeugbau haben wir CNC-Fräser und -Dreher, da haben wir im letzten Jahr versucht, Personal zu bekommen, aufgrund der Auftragslage, das haben wir absolut nicht geschafft. Über keine Zeitarbeitsfirma, nicht über das Arbeitsamt, gar nicht. (F3, I2, §79)

Für seinen Arbeitgeber gilt er damit faktisch als Facharbeiter. Und die zum Zeitpunkt seiner Elternzeit gute Wirtschafts- und Auftragslage führt dazu, dass der Arbeitsmarkt für Fachkräfte „leergefegt“ ist, die Personaldecke in den einzelnen Arbeitsbereichen relativ dünn ist und so jeder Personalausfall auch im produzierenden Gewerbe schnell zu einem Problem für Vorgesetzte und Produktionsleiter wird. Elternzeiten von bis zu zwölf Monaten oder weitere schwer ersetzbarer Mit-

---

<sup>40</sup> In Anbetracht dessen, dass die Auftragslage für die deutsche Wirtschaft 2007 besonders gut war, kann jedoch in Rezessionszeiten auch durchaus ein umgekehrter Effekt eintreten, dass Unternehmen in Zeiten weniger voller Auftragsbücher ggf. dankbar für Mitarbeiter in Elternzeit sind, für die keinen Lohnkosten zu zahlen sind.

arbeiter in Elternzeit erscheinen den Produktionsverantwortlichen in einer solchen Situation als kaum kompensierbar.

Herr C.: Ich glaube sie haben (...) jetzt gesucht vor einem Vierteljahr mit dieser Anzeige, und sie haben eigentlich keinen gefunden, der den Anforderungen entsprochen hätte. Der Arbeitsmarkt ist leer gefegt, Facharbeiter sind schwer zu finden. (F3, I1, §231)

Vorgesetzter Herr C.: Ahm, sagen wir mal so, der Herr C. ist ein Facharbeiter. Und momentan ist die Situation so, sie ist ja in jedem Unternehmen so, dass die Personaldecke relativ dünn ist. Das heißt, jeder hat sein festes Aufgabengebiet und wenn er jetzt ausfällt, sei es durch Krankheit, Urlaub oder sonstige Geschichten, ist das zunächst einmal schon, sag ich mal, so ein kleines Problem für uns. Und über diese Elternteilzeit, die geht ja über zwölf Monate, ist das so ohne weiteres nicht zu kompensieren. Also, ich sage jetzt ganz ehrlich, wenn jetzt ein zweiter da wäre, der jetzt auch sagen will, ich möchte das auch machen, dann hätte ich schon ein gewaltiges Problem. (F3, I2, §166)

### **d. Internes Umverteilen – personell und zeitlich**

Die Schwierigkeit, Ersatzpersonal zu beschaffen, stellt die Arbeitgeber damit vor die Notwendigkeit, die Vertretung der Väter für die Dauer ihrer Elternzeit intern zu regeln und Arbeit bzw. Personal umzuverteilen.

AG-Vertreterin Herr B.: Gerade im Mittelstand fällt es uns natürlich nicht so leicht für so jemanden Ersatz zu finden. Eigentlich gar nicht. Insofern bleibt immer nur die eine Wahl, das umzuverteilen (F2, I2, §88)

Die Umverteilung von Arbeit auf andere Mitarbeiter wird ergänzt durch das Verschieben v.a. projektbezogener Tätigkeiten, die keiner festen zeitlichen Bindung unterliegen.

AG-Vertreterin Herr B.: Umverteilung zulasten anderer Mitarbeiter. Wir versuchen Dinge zu schieben, wenn es Projekte sind, wenn es irgendwie geht. Wir versuchen natürlich Lösungen zu finden, aber sie können natürlich gerade im Fall von Herrn B. jetzt zum Beispiel, der jetzt einen Monat und im Sommer dann noch einmal drei. Sie bekommen natürlich kein Ersatz, der dann auch noch eingearbeitet ist in diese Themen vor allem. Also bleibt uns nichts anderes übrig, als hier eine Lösung intern zu suchen, um einfach die Arbeit auf Kollegen zu verteilen. Soweit das eben möglich ist. (F2, I2, §4)

Die Engpässe, die dabei entstehen, betreffen v.a. die jeweiligen Abteilungen. Während innerhalb der Verwaltung die Formalia der Elternzeit geregelt werden, obliegt die Suche nach Ersatzkräften und die Umverteilung der Arbeit den jeweiligen Abteilungen.

AG-Vertreter Herr C.: Ich denke auch, zumindest weil es so problemlos von uns oben aus der Verwaltung gesehen lief, dann macht man nicht so viel Aufhebens darum. Ich denke für sie [an Herrn C.'s Vorgesetzten] war das schon mehr von Bedeutung.

Vorgesetzter Herr C.: Ja klar, ich denke von der buchhalterischen Seite her ist das noch einfacher zu lösen. (F3, I2, §232-233)

Dabei werden Vertretungssituationen, die nicht innerhalb der Abteilung abgedeckt werden können, auch abteilungsübergreifend gelöst, so dass zu „Troubleshootings“ auch Mitarbeiter herangezogen werden, die – wie im Fall von Herrn B. – zwar mit den Inhalten der Arbeit, nicht aber unbedingt mit dem Arbeitsfeld der Kundenbetreuung vertraut sind.

Herr B.: Und die Forschungsabteilung, die ist eigentlich nur, wie der Name schon sagt, für Forschung und Entwicklung zuständig, aber da werden halt auch Leute raus genommen für solche Troubleshootings oder so etwas, wenn so etwas nötig ist. Die werden dann halt verschickt. (F2, I1, §27)

### **e. Dauerhafte Ablösung in projektbezogener Dienstleistung**

Abweichungen von den bisher beschriebenen Vertretungssettings werden v.a. im projektbezogenen Dienstleistungsbereich der Unternehmensberatung deutlich. Hier wird Herr D. in seiner Position als Projektleiter nicht vertreten sondern ersetzt. Eine Entscheidung, die v.a. aufgrund der ablehnenden Haltung seines Kunden bezüglich seiner Elternzeit getroffen wird, da dieser nicht nachvollziehen kann, wie ein Projektleiter zeitweilig familiäre Belange über seine beruflichen Stellen kann und ihm aus Sicht von Herrn D.'s Arbeitgeber daher kein zweifacher Wechsel in der Projektleitung zugemutet werden kann (vgl. 6.4.3). Herr D. verliert so seine Führungsposition in einem für ihn und seine Firma sehr wichtigen Projekt, da er – wie wohl sonst in seinem Arbeitsbereich und seiner Position üblich – nicht mehr rund um die Uhr verfügbar ist. Er verlässt damit einen karriereträchtigen Posten, an dessen Ende der Aufstieg zum Firmenpartner hätte stehen können. Dieser Aufstieg scheint zunächst einmal in weitere Ferne zu rücken, nicht zuletzt aufgrund der Ablehnung der Elternzeit in Teilen der Unternehmensleitung.

Herr D.: (...) Vielleicht gibt es auch irgendwelche Spinner, die sagen, „Der wird nie Partner bei uns, weil, der hat sich die Titten umgeschnallt!“ Oder so. (F4, I1, §311)

Die betriebliche Umsetzung seiner Elternzeit in Form einer Degradierung vom Projektleiter zum Mitarbeiter, der nach seinem Wiedereinstieg nach der Elternzeit zunächst auf Projektakquise gehen muss, erscheint damit als ein besonderes Phänomen der Beratungsbranche. Herr D. beschreibt sie als eine „Hire-and-Fire-Branche“ (Herr D., F4, I1, §228), in der er sich selbst stärker seinen Arbeitsinhalten als seinem Arbeitgeber verpflichtet fühlt und in der im Umkehrschluss die Bindung und Fürsorge durch den Arbeitgeber nur solange funktioniert, wie der Arbeitnehmer als Führungskraft und Ansprechpartner für Kunden hundertprozentig rund um die Uhr zur Verfügung steht.

Vorgesetzter Herr D.: Wobei man da schon auch immer noch sagen muss, auf der einen Seite ist man natürlich als Berater für einen Mandanten 24 Stunden, sieben Tage die Woche immer verfügbar und muss alle Probleme lösen, die man so hat. (...) Ja klar, das ist ein Riesen-Projekt gewesen, was im Grunde bis jetzt, also bis vor zwei Wochen lief, also über drei Jahre hinweg. Also, das hat natürlich für den Mandanten eine sehr große Bedeutung, und das muss man natürlich auch machen. Man kann nicht einfach sagen von heute auf morgen, der Projektleiter ist jetzt weg. (F4, I2, §149)

### **f. Bedingungen und Grenzen interner Vertretung**

Auch wenn die Unternehmensvertreter und insbesondere die direkten Vorgesetzten gerade bei längeren Elternzeiten nicht zufrieden sind mit der Notwendigkeit, die Abwesenheit der Mitarbeiter qua interner Vertretung zu überbrücken, zeichnen sich in den Interviews doch bestimmte Voraussetzungen ab, unter denen die kollegiale Vertretung möglichst reibungsfrei realisierbar ist.

Hierzu zählt zunächst, dass kurze Elternzeiten wie die einmonatigen Blöcke von Herrn A. bzw. der erste Elternzeit-Monat von Herrn B. leicht zu überbrücken sind. Alle Befragten betonen immer wieder, dass diese Zeiträume ähnlich wie ein länge-

rer Urlaub i.d.R. problemlos abgedeckt werden können und erst Elternzeiten, die über diesen urlaubsähnlichen Zeitraum hinausgehen, personaltechnisch ins Gewicht fallen.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich denke sicherlich, dass wenn Sie Arbeitszeiten überbrücken müssen, gut, ein Monat ist ja oft auch mal mit Urlaub, man hat ja auch vielleicht mal zwei oder drei Wochen Urlaub, ich denke das ist jetzt noch nicht ganz so ins Gewicht gefallen, das wird erst spannend, wenn es dann länger ist. (F2, I2, §66)

Wenn ein Mitarbeiter für eine längere Elternzeit intern vertreten werden muss, erweist sich eine altersmäßig heterogene Belegschaft als günstig. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen biografischen Phasen reduzieren die Wahrscheinlichkeit mehrerer paralleler Elternzeiten innerhalb einer Abteilung bzw. Firma, so dass Kolleginnen und Kollegen ohne oder mit bereits weniger zeitaufwändigen Familienverpflichtungen die Elternzeit-Vertretung der Väter übernehmen können.

AG-Vertreter Herr C.: Das muss man immer zu den Zeiten her sehen, aber da haben wir eigentlich von der Altersstruktur her so ein gemischtes Verhältnis, dass das nicht ein Problem werden sollte. Also bisher war es eben immer nur so, konnten es ermöglichen, Ja, dann haben wir das auch gemacht, gar keine Frage. (F3, I2, §100)

Neben der biographischen Phase der Mitarbeiter ist zudem die Anzahl der Kollegen, die potentiell für eine Vertretung infrage kommen, ein wichtiger Indikator für die Umsetzbarkeit der internen Vertretung. So waren zu dem Zeitpunkt, als Herr C. in Elternzeit ging, noch hinreichend Kollegen zu seiner Vertretung anwesend. Schwierig wurde die Vertretungssituation erst, als sich die Zahl der vertretenden Kollegen reduzierte.

Herr C.: Damals, das war im Juni, Juli, da waren ja auch noch genug Leute da. Da wären das dann 10% gewesen, die gegangen wären mit mir. Ich denke mal, das geht. (...) Mit ein bisschen Organisation hätte es zum damaligen Zeitpunkt gut funktioniert. Das hat er [der Produktionsleiter Herr E.] sich wahrscheinlich auch gedacht, denke ich mal.  
Interviewer: Wie spezialisiert sind sie denn jetzt in dem Betrieb, beziehungsweise wie abkömmlich sie sind?

Herr C.: Wie gesagt, es gibt auch noch neun andere, das hätte schon funktioniert. (F3, I1, §222-227)

Als wichtig für die Vermeidung zusätzlicher Belastungen der vertretenden Kollegen erweist sich zudem eine betriebsfreundliche Terminierung der Elternzeit, wie sie Herr A. und Herrn B. vorgenommen haben, indem sie bereit in der Vorplanung ihrer Elternzeit darauf geachtet haben, wann ihre Kollegen ihren Urlaub geplant haben bzw. wann erfahrungsgemäß betriebliche Stoßzeiten sind, in denen Ihre Elternzeit besonders ungünstig wäre (vgl.6.3.1).

Grenzen der innerbetrieblichen Vertretungsressourcen sehen die Arbeitgebervertreter v.a. hinsichtlich der Arbeitsinhalte, die gerade im hochspezialisierten Bereich nur von wenigen Mitarbeitern abgedeckt werden können.

AG-Vertreterin Herr B.: Wobei uns natürlich da Grenzen gesetzt sind, einfach von unseren Arbeitsinhalten, von den Möglichkeiten auch Leute kurzfristig durch andere zu ersetzen im Haus. (F2, I2, §14)

Je mehr Kollegen hier zu vertreten sind – wobei Elternzeit als ein zusätzlicher Freistellungsgrund andere potentielle Anlässe wie Urlaub und Krankheit ergänzt –, desto höher wird die individuelle Belastung der vertretenden Kollegen und damit auch deren potentielle Unzufriedenheit mit dieser Situation (6.4.4).

#### **g. Elternzeitbedingte Engpässe als Chance für Berufseinsteiger**

Bei allem Aufwand, den v.a. die betrieblichen Vertreter mit der Überbrückung der Elternzeit der Väter verbunden sehen, entstehen gerade dem beruflichen Nachwuchs Vorteile durch die Elternzeit der Väter. Zum einen erkennen die Betriebe die Notwendigkeit verstärkt selbst auszubilden, um sich in einzelnen Bereichen, in denen Fachkräfte auf dem freien Markt schwer zu akquirieren sind, durch gut qualifizierte eigene Auszubildende personell breiter aufzustellen.

AG-Vertreter Herr C.: Wir haben dann, weil wir es ja längerfristig wollten, Auszubildende, zwei, speziell darauf hausintern noch einmal geschult, dass die mit Abschluss der Ausbildung dann auch das beherrschen, und das heute auch machen. (F3, I2, §79)

Zum anderen bieten die Elternzeiten der Väter den Auszubildenden, die ansonsten vielleicht nicht übernommen würden, berufliche Einstiegchancen als Elternzeitvertretung, „Sprungbretter“ in Form befristeter Arbeitsverträge.

Herr A.: Das hat man ja auch bei den Schwangerschaftsvertretungen gemerkt, da ist dann irgendwann eine gewisse Routine drin. Unsere Azubis freut es ja immer, das ist immer so das Sprungbrett, um zumindest erst einmal in eine befristete Stelle zu kommen. Ich sag mal, das hat ja nicht nur Nachteile, es hat auch gewisse Vorteile. Ist es so, dass natürlich Stellen freigehalten werden müssen. (F1, I1, §181)

#### **6.8.6 Rahmenbedingungen und Voraussetzungen gelingender Umsetzung im Berufssystem**

„Aber, was auch deutlich geworden ist, (...) diese Inanspruchnahme kann wirklich vernünftig nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber funktionieren. Also, wenn es dann wirklich Probleme gibt und Knatsch gibt, glaub ich nicht, dass man da eine vernünftige Regelung hinbekommt, weil dann müsste man schon was dann erzwingen, dass einem das gesetzlich zusteht.“  
(Herr A., F1, I1, §38)

Neben den unter 6.8.5 beschriebenen Faktoren, die die Vertretung der Väter im Betrieb erleichtern, kristallisieren sich in den Interviews insbesondere die Dauer, die Aufteilung und die Terminierung der Elternzeit, die Größe des Unternehmens und die Einstellung der Unternehmensführung, die Identifikation der Väter mit ihrem Unternehmen, das damit verbundenen Commitment gegenüber der eigenen Arbeit und dem Unternehmen und die Kooperationsbereitschaft und Flexibilität sowohl auf Arbeitnehmer-, als auch auf Arbeitgeberseite als wichtige Rahmenbedingungen heraus, die einen entscheidenden Einfluss auf die gelingende Umsetzung der Elternzeit unter betrieblichen Aspekten haben.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Zu berücksichtigen ist bei dieser Auswertung, dass es sich bei allen befragten Vätern und ihren Unternehmen um Arbeitsplätze handelt, die aufgrund der Qualifikationsanforderungen i.d.R. nur schwer mit externen Arbeitskräften besetzt werden können. V.a. im gering- bzw. unqualifizierten Bereich einfacher produzierender Tätigkeiten kann diese Situation, wie insbesondere die betrieblichen Interviewpartner immer wieder betonen, ganz anders aussehen.

### **a. Dauer, Aufteilung und Terminierung der Elternzeit**

Für die Arbeitgeberseite erscheinen kurze Elternzeiten, die die betrieblichen Abläufe nicht anders als ein Urlaub beeinträchtigen und die das Tagesgeschäft somit nicht wesentlich verändern, als Konstellation, die sich aus Unternehmensperspektive am günstigsten umsetzen lassen.

AG-Vertreter Herr A.: Da hat sich nicht viel verändert. Eigentlich hat sich nichts verändert mit dem Eintritt in die Elternzeit. Also, man muss bedenken, Herr A. hat zweimal einen Monat genommen, und so vier Wochen an einem Stück zu nehmen, oder einen Monat zu nehmen, und das relativ dicht zweimal hintereinander, das ist so, als würde einer zweimal hintereinander seinen Urlaub nehmen und im Urlaub wird sich auch nicht ganz so viel ändern. (F1, I3, §17)

Insbesondere die betriebsfreundliche Aufteilung auf zweimal einen Monat Elternzeit ist für die Betriebe eine „ganz verträgliche Lösung“ (F1, I3, §19), die sich problemlos in die laufende Arbeit integrieren lässt.

Wenn die Väter dann in ihrer Terminierung der Elternzeit noch darauf achten, zu welchen Zeiten die Elternzeit für das Unternehmen günstig sein könnte – außerhalb der betrieblichen Hochsaison und angepasst an die sonstige Urlaubsplanung –, hilft dies den Unternehmen deutlich, mit dem für viele immer noch neuen Phänomen von männlichen Mitarbeitern in Elternzeit umzugehen.

Herr B.: Wenn ich jetzt in der Hochsaison, so zum Jahresabschluss, die Monate genommen hätte, hätten die mich wahrscheinlich gekreuzigt. (F2, I1, §13)

### **b. Unternehmensgröße und persönliche Kommunikation**

Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens gehen alle Interviewten einerseits davon aus, dass die Umsetzung der Elternzeit für Väter in einem hinreichend großen Unternehmen besser zu verkraften sei, als in einem kleinen Handwerksbetrieb mit einer geringen Anzahl von Mitarbeitern.

AG-Vertreter Herr C.: Der Herr E. [Vorgesetzter von Herrn C.] sprach ja eben von 70 Leuten, die können das kompensieren. Wenn sie in der gleichen Abteilung nur sieben haben, denen fällt das weitaus schwieriger, den einen Ausfall zu kompensieren. Das ist dann eben auch eine Sache der Größe. Wenn eine Firma insgesamt nur zehn Beschäftigte hat, schlägt das ja viel deutlicher zu Buche, als jetzt bei uns. (F3, I2, §186)

Andererseits zeichnet v.a. Herr B. hinsichtlich der Flexibilität von Entscheidungen, der Erreichbarkeit von Personen und der Vertrautheit im persönlichen Umgang ein Bild von mittleren Unternehmensgrößen mit ca. 150 Beschäftigten, die zum einen noch überschaubar sind, die aber auch über genügend Personalkapazität verfügen, um auch kurzfristig Vereinbarkeitsfragen zu lösen.

Herr B.: Die sind auch soweit flexibel, dass halt, wenn wirklich Not am Mann ist, (...) wenn zum Beispiel die Frau krank ist, halbtags gearbeitet wird für den Mann, so dass er dann den halben Tag zuhause ist und sich um die Kinder kümmern kann, wenn die aus der Schule kommen oder sowas. (...) ich denke, da sind die Möglichkeiten noch so, dass man relativ schnell entscheiden kann. (...) Ja, also auch, dass die Leute sich untereinander kennen, wo sie sagen, hier wird es grad mal dringend, und dann kann eine schnelle Entscheidung getroffen werden, so dass man nicht erst drei Tage warten muss, bis irgendwo noch jemand unterrichtet wird, der dann sein Okay gibt. (F2, I1, §59-63)

Diese Flexibilität seiner Kollegen und die persönliche und strukturelle Nähe seines Arbeitsumfeldes hat Herr B. bereits in der flexiblen Wahrnehmung von Urlaub rund um die Geburt seines Sohnes schätzen gelernt.

Herr B.: Da hat sich aber auch die Firma, beziehungsweise meine Kollegen und direkten Vorgesetzten, die haben sich wirklich kulant gezeigt und sehr kooperativ. Also, wir haben da so zum Geburtstermin vereinbart, dass wir gesagt haben, ich nehme ab dem Geburtstag des Kindes drei Wochen Urlaub und dann halt quasi zwei Wochen vor dem errechneten Tag mache ich keine größeren Touren mehr. Das heißt ich fahre nicht mehr nach England oder nach Frankreich sondern ich mache nur noch Eintagestouren. Das haben die auch so gemacht. Das haben dann meine Kollegen übernommen, die längeren Touren zu machen, ohne zu murren und ohne sich zu beschweren, was ich denen sehr hoch anrechne, muss man ganz klar sagen. (F2, I1, §132)

### **c. Soziodemographische Struktur und Care-Verhalten von Belegschaft und Unternehmensführung**

Neben der Größe des Unternehmens und der betriebsinternen Kommunikationsstrukturen sind auch das Alter, das durchschnittliche Qualifikationsniveau und das Geschlecht der Beschäftigten wichtige Einflussfaktoren auf die Familienfreundlichkeit des Unternehmens im Ganzen und bzgl. der Umsetzung der Elternzeit für Väter im Speziellen.

So betont Herr B., dass die große Anzahl hochqualifizierter Frauen, promovierter Wissenschaftlerinnen, das niedrige Durchschnittsalter der Mitarbeiter und das relativ kurze Bestehen des Unternehmens, das zum Zeitpunkt des Interviews erst zehn Jahre alt war, einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass im Unternehmen auf die Vereinbarkeit von Familie und besonderer Wert gelegt wird.

Herr B.: Ja, ich glaube, gerade bei der Firma da ist das so, wir haben halt sehr viele Frauen die promoviert sind und der arbeiten und das ist durchaus o.k.

Interviewer: Das ist auch ein relativ junges Unternehmen...

Herr B.: Ja, von 1998. Das ist also von daher... Die Altersstruktur im Unternehmen ist auch immer noch sehr jung, das heißt relativ jung. Es gibt sicherlich Unternehmen, wo jüngere Leute arbeiten, als bei uns, aber relativ gesehen, sind wir eher ein jüngeres Unternehmen. (F2, I1, §266-268)

Zudem leistet eine hohe Anzahl von Beschäftigten mit kleineren Kindern einen wichtigen Beitrag hinsichtlich der Offenheit und Flexibilität für familienfreundliche Maßnahmen, zu denen die Befragten auch die Umsetzung der Elternzeit für Väter und Mütter rechnen.

Besonders positiv wirkt sich dabei aus, wenn Männer in der Geschäftsleitung selbst junge Väter sind, und aufgrund eigener Vereinbarkeitsprobleme um die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter wissen.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich denke, da haben wir hier doch sehr viele Kinder, auch jetzt in den letzten Jahren bekommen. Sehr viele sind Mutter und Vater geworden. (...) Ja, es gab da so eine Welle. Die waren ja alle, gerade so im Wissenschaftsbereich, die haben dann promoviert, bis man da mal so durch ist, und dann hat man ja auch so das Alter, sagen wir mal zwischen Anfang 30 bis Ende 30, wo es natürlich bei jedem irgendwie so „klack“ macht, wenn, dann jetzt, und da kamen dann schon so Wellen zu Stande, wo man schon merkte, jetzt ist mal wieder verstärkt das Kinderkriegen angesagt, auf beiden Seiten, also nicht nur Mitarbeiterinnen hier, sondern auch Väter. Und auch unsere Geschäftsleitung gehörte dazu, und insofern ist das Thema Kinder bei uns sicherlich sehr positiv. Wir sehen aber auch an der Geschäftsleitung zum Beispiel, die natürlich sehr sehr

viel Zeit investieren müssen, dass die einfach auch Probleme haben, das einzuhalten, was sie vorher gesagt haben. Zum Beispiel einer unserer Geschäftsführer, da muss ich immer lachen, der hat gesagt, ich habe mir fest vorgenommen, an dem und dem Tag gehe ich immer abends um fünf heim. (F2, I2, 130-132)

### c. Identifikation der Väter mit Arbeit und Unternehmen

Insbesondere die Unternehmen, für die die Qualifikation ihrer Mitarbeiter einen hohen Stellenwert für ihre Produktivität hat, profitieren von der Identifikation der Väter mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber. Flexibilität in Vereinbarkeitsfragen ist dabei ein wesentlicher Faktor, um auf Seiten der Väter als Arbeitnehmer die Verantwortung und Selbstverpflichtung gegenüber dem Unternehmen zu stärken und sie als Mitarbeiter zu binden.

Herr D.: Das ist schon so auf die Dauer, bei den Jobs jetzt, es geht ja nicht darum, dass man mal eben fünf Minuten mit dem Fahrrad zu seiner 35-Stunden-Woche fährt und wieder zurück, sondern wir sind halt wirklich da im High-Business tätig, (...) wo es schon extrem unangenehm ist, wenn man heiter hier mit gelben Scheinen durch die Gegend wedelt. Auch bezüglich der Eigenverantwortung für den Job. (...)

Oder wo auf eine andere Personalreserve zurückgegriffen werden kann, auf Zeitarbeit. Es gibt ja einen Haufen solche Jobs, aber die haben wir leider nicht und deshalb ist das Commitment oder die Verantwortung, die Verantwortung gegenüber der eigenen Tätigkeit eben natürlich auch deutlich höher. (...) (F4, I1, §247-249)

Dieses Commitment für die eigene Arbeit, das entscheidend durch die Mentalität innerhalb der Unternehmen geprägt wird und diese stark mit beeinflusst, führt zu einer Art „ganzheitlichem Denken“ im Sinne des Unternehmens. Innerhalb dessen haben die Väter als Mitarbeiter nicht nur für sich, sondern über ihren eigenen Bereich hinaus auch die Firmeninteressen im Blick und schätzen die Folgen ihres individuellen Handelns entsprechend ab.

AG-Vertreterin Herr B.: Und das ist auch, glaube ich, die Mentalität unserer Firma beziehungsweise auch von den Kollegen, dass sie sich hier auch sehr mit dem Unternehmen identifizieren. Dass es halt auch wichtig ist, man denkt nicht nur in dem eigenen kleinen Bereich, sondern auch darüber hinaus und schätzt so ein bisschen die Folgen des eigenen Verhaltens ab. Das ist natürlich schon hilfreich in der Zusammenarbeit. Aber, wie gesagt, das ist nicht überall so und vielleicht sind wir da auch so ein bisschen eine Ausnahme. (F2, I2, §152)

Gefördert wird ein solches Mitdenken für den Arbeitgeber, indem den Arbeitnehmern Kompetenzen für die Gestaltung ihrer Arbeitsprozesse zugestanden werden und sie z.B. wie im Unternehmen von Herrn C. als Maschineneinrichter-Team eigenverantwortlich die Verteilung ihrer Schichten regeln mit der einzigen Vorgabe des Arbeitgebers, dass der betriebliche Ablauf gesichert sein muss.

Herr C.: Das ist bei uns so organisiert. Es gibt ja Menschen, die machen gerne Nachtschicht. Von diesen zehn Einrichtern machen fünf gerne Nachtschicht. Das ist ruhiger, man verdient sogar mehr Geld, im Sommer ist es kühler. Und wenn man die Leute ein bisschen laufen lässt und frei entscheiden lässt und dann noch ein bisschen organisiert, ich denk mal dann geht das, in meinem Betrieb auf jeden Fall. (F3, I1, §235)

### d. Wille zu Kooperation und Flexibilität bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber

In einem solchen Klima wechselseitigen Commitments entstehen Kooperationsbereitschaft und Flexibilität, die für eine gelingende Umsetzung der Elternzeit der Väter unabdingbar sind – Voraussetzungen, die eine erhöhte Bereitschaft zu Zugeständ-



nissen und Kompromissen auf betrieblicher wie familialer Seite mit sich bringen. In der Praxis findet diese wechselseitige kooperative Bezogenheit ihren Ausdruck zum Beispiel in flexiblen Urlaubsregelungen rund um die Geburten der Kinder der Väter, wie sie Herr B. auch aus der Sicht seiner Arbeitgebervertreterin erlebt hat.

AG-Vertreterin Herr B.: Ja, das kann man dann aber schon irgendwie auch organisieren, und das haben bisher auch alle Väter so gemacht, dass sie dann auf Abruf in Urlaub gegangen sind. Wie gesagt, da sind wir relativ offen. Klar, wenn mal einer zwischendurch herein schwirrt und etwas erledigt, wenn das nötig ist, das ist dann auf der anderen Seite auch kein Thema. Wir versuchen schon so etwas zu realisieren. (F2, I2, §188)

Die Väter, die sich für ihre beruflichen und familialen Belange verantwortlich fühlen, haben damit jedoch ihre „Vereinbarkeitskämpfe“ nicht nur mit ihrem Arbeitgeber und ihren Familien zu führen, sondern v.a. auch mit den in ihnen selbst widerstreitenden Verantwortlichkeiten und den damit zusammenhängenden traditionellen und „neuen“ Vorstellungen von Aufgaben und Rollenverteilungen.

Herr D.: (...) Und die [Verantwortung] muss man dann zusätzlich noch mit den familiären Themen unter einen Hut kriegen, und zwar nicht indem man sein Kind komplett ignoriert, (...) (F4, I1, §249)

Dabei wird dieses ganzheitliche Denken, das sich z.B. im beschriebenen Mitdenken betrieblicher Prozesse und Bedürfnisse – auch im Sinne von Kollegen – und in der potentiellen Ansprechbarkeit während der Elternzeit ausdrückt, bei den Arbeitgebervertretern sehr positiv wahrgenommen und als essenziell für die gelingende Umsetzung der Elternzeit beschrieben.

AG-Vertreter Herr A.: (...) er hat sich auch so gegenüber den Kollegen verhalten, dass es auch gut geklappt hat mit Blick und Bewusstsein auf die betrieblichen Prozesse. (F1, I3, §37)

AG-Vertreterin Herr B.: Ich weiß nicht, wie Herr B. sich jetzt auch verhalten hat in den Gesprächen, beziehungsweise inwieweit er kooperativ war, zum Beispiel an dem Punkt, wenn wir irgendwas nicht wissen, können wir dich auch anrufen. Das ist dann schon wichtig. Wenn jemand sich total ausklinkt und sagt, bitte ruft mich bitte drei Monate nicht an, ich bin jetzt in einer anderen Welt. Aber, ich glaube, das hat er sicher nicht getan. (F2, I2, §148)

Sowohl Voraussetzung als auch Auswirkung eines solch kooperativen Verhaltens ist die frühzeitige Ankündigung der Elternzeit, die, wie unter 6.3.1 beschrieben, v.a. in der betreffenden Abteilung deutlich vor der gesetzlichen Mitteilungsfrist erfolgen sollte. Eine frühzeitige Mitteilung sehen die Arbeitgeber als deutliches Anzeichen von Verantwortung für die Arbeitsstelle, eine kurze, lediglich fristgerechte Mitteilung dagegen als despektierlichen Schritt gegen den Arbeitgeber.

AG-Vertreter Herr C.: Und dann gehen sie ja auch schon viel entspannter an die Sache ran, als wenn jetzt einer kommt und knallt ihnen das hin und sagt, so ist das jetzt, sieh zu, wie du damit klarkommst. (F3, I2, §239)

Vorgesetzter Herr C.: Also, wenn jetzt einer daher kommt und macht das ohne Ankündigung, kurzfristig, dann muss ich sagen, dann ist ihm auch seine Arbeitsstelle nichts wert. (F3, I2, §241)

### **6.8.7 Betriebliche Veränderungen unter Gleichstellungsaspekten**

Über die beschriebenen organisatorischen Auswirkung und Veränderung in den Unternehmen hinaus wird in den Äußerungen der Interviewpartner deutlich, dass

die Elternzeit der Väter sich auch in zweierlei Hinsicht auf Gleichstellungsaspekte im Unternehmensalltag auswirken: Zum einen wird ein Bewusstsein für die Care-Verantwortung von Mitarbeitern als Väter geschaffen. Zum anderen sehen die Interviewten eine Reduzierung beruflicher Benachteiligungen von Müttern durch die Übernahme von Care-Verantwortung durch Väter in Elternzeit.

### **a. „Elternzeit-Pioniere“ ebnen den Weg und sorgen für Routine**

In den Interviews mit den Vätern und den Arbeitgebervertretern zeigt sich, dass der Abbau finanzieller Grenzen für die Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Wechsel vom Erziehungsgeld zum Elterngeld und den Partnermonaten auch in den Unternehmen dazu führt, eine erste Zunahme von Elternzeit-Wahrnehmungen durch Väter zu bemerken und mit deren künftigem Anwachsen zu rechnen.

Herr A.: Väter, muss ich sagen, Kindererziehung klar, es hat sicher schon ein Wandel da stattgefunden, aber dafür jetzt zwei Monate komplett zuhause zu bleiben, das war vorher denke ich nie ein Thema gewesen. (F1, I1, §63)

Dabei haben die interviewten Väter als diejenigen, die zu einem sehr frühen Zeitpunkt nach Einführung der Neuregelung in Elternzeit gegangen sind, eine gewisse „Pionier-Funktion“. Sie sind im betrieblichen Umfeld Wegbereiter und Vorreiter für andere Väter, bei denen die Arbeitgebervertreter damit rechnen, dass sie in der Wahrnehmung von Elternzeit nachziehen.

Frau A.: Vielleicht bei ihm in der Abteilung, dass jetzt so die anderen Väter alle nachkommen und sagen: „Das machen wir vielleicht auch!“ (F1, I2, §111)

AG-Vertreter Herr C.: Wenn ich jetzt heute weiß, der Herr C. hat das gemacht, und würde jetzt in einer gleichwertigen Tätigkeit arbeiten wie er, würde ich da lockerer rangehen. Weil er hat ja, warum soll ich da nicht. (...) Aber wenn ich dann sehe, die Firma ist damit einverstanden, da sollte man dann schon sehen, dass es für beide Seiten noch einigermaßen harmonisch abläuft. (F3, I2, §106)

Bei allen Schwierigkeiten und Uninformiertheiten, die es insbesondere kurz nach der Einführung des Elterngeldes in den Betrieben gab (vgl. 6.6.2 und 6.11), rechnen die Befragten doch damit, dass mit der vermehrten Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter eine Gewöhnung und betriebliche Routine in deren Umsetzung eintreten wird, wie auch bei anderen familienorientierte Maßnahmen, die qua Gesetz implementiert wurden.

Herr A.: Also ich denke mal, eine gewisse Routine wird eintreten. Das hat man ja auch bei den Schwangerschaftsvertretungen gemerkt, da ist dann irgendwann eine gewisse Routine drin. (F1, I1, §181)

### **b. Abbau reproduktionsbedingter Benachteiligungen von Frauen**

„Neue Väter, die mehr als Sonntagspapa sein wollen, werden als unsichere Kantonisten eingestuft. Wie Mütter sind sie einer mittelbaren Diskriminierung ausgesetzt: Sie sind einfach nicht so mobil und zeitlich flexibel wie die Kollegen, die das Hausfrauenmodell praktizieren.“ (Gesterkamp 2007, 4)

Wenn Männer als Väter aus der betrieblichen Anwesenheitskultur aussteigen und zu, wie Thomas Gesterkamp es nennt, „unsicheren Kantonisten“ werden, leisten sie durch die Übernahme von Erziehungsverantwortung und durch ihren damit einhergehenden betrieblichen Ausfall einen aktiven Beitrag zum Abbau reproduktionsbe-

dingter beruflicher Benachteiligungen von Frauen und damit zur Gleichstellung der Geschlechter. Die Wahrnehmung von Care-Verantwortung durch Männer und ihre damit einhergehende betriebliche Präsenz als Väter bricht mit alten Selbstverständlichkeiten, die Männer auf die Ernährer- und Frauen auf die Erzieherfunktion reduzieren und die besonders im betrieblichen Bereich eine hartnäckige Persistenz zeigen. So sieht Herr A. das Elterngeld und die Partnermonate und ihre Attraktivität für Väter als wichtigen Schritt, um die negativen beruflichen Auswirkungen von Reproduktionstätigkeiten, an denen bisher v.a. Frauen leiden, abzumildern. Für die Arbeitgeberseite sieht Herr A. zudem den Vorteil, über ein gestärktes familiales Engagement von Vätern gut ausgebildete Frauen nach einer Familienphase schneller wieder in Erwerbsarbeitsprozesse zu integrieren.

Herr A.: Gut, aber die Frage war ja eigentlich nach dem Arbeitgeber, also für ihn bedeutet das schon mehr Arbeit, und vor allem auch immer so die Ungewissheit und die Unsicherheit, was ist denn jetzt eigentlich danach? Zum einen, ich bilde jetzt jemand aus, das ist ja immer die Frage bei Frauen, so grade im Alter 20 bis 30, bilde jetzt jemand aus, die heiratet dann sowieso, oder kriegt dann ein Kind und dann ist sie weg. So, und die Regelung ist ja eigentlich deshalb gemacht worden, um eigentlich diese Auswirkungen des Kinderkriegens auf Frauen auch jetzt gerade ein bisschen abzumildern. Eigentlich sollte die Wirtschaft da doch das größte Interesse haben, da doch genügend wieder zurückzubekommen. Ich denke mal, das wird sich aber einpendeln, dass das Bild sich dann verändern wird. Aber das wird noch dauern, (F1, I1, §190)

Aus der Sicht der Arbeitgeber verändert sich mit der vermehrten Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter zudem, dass v.a. klassisch männlich besetzte Berufe, in denen die männlichen Kollegen immer als „sichere Bank“ galten, „störanfällig“ werden, so dass sich die Unternehmen auf neue Situationen einstellen müssen, weil nun, wie Herrn C.'s Vorgesetzter es aus der Perspektive des Produktionsleiters beschreibt, „auch die Männer ankommen.“

Vorgesetzter Herr C.: Das wäre jetzt bei uns so... Es gibt keine weiblichen Einrichter, bisher noch nicht. Es hat sich auch noch nie einer beworben, ein weiblicher Einrichter. Und da wäre das Problem ganz genauso. (...) Also, wie gesagt, das ist schon so, das Problem stellt sich jetzt erst so, wie sie schon richtig sagen, dass es jetzt auf einmal auch auf Männer ankommt. Das ist schon ganz klar, das ist jetzt eine neue Situation. Aber,... (F3, I2, §187-189)

## 6.9 Beruflicher Wiedereinstieg und Elternteilzeit

Alle interviewten Väter steigen direkt im Anschluss an ihre Elternzeit wieder in Vollzeitarbeit in ihren Beruf ein, einer wechselt jedoch neun Monate nach seinem Wiedereinstieg in Vollzeit in eine Elternteilzeit. Dabei bringt ein Teil der Väter aus den Erfahrungen in der Elternzeit Veränderungswünsche für den weiteren Berufsalltag mit, trifft jedoch – ebenso wie die Arbeitgeberseite – keine dezidierten Maßnahmen zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs. Die letztlichen Einstiegsverläufe und die dabei teilweise auftretenden Veränderungen im Beruf verlaufen je nach Aufgabengebiet und Branche unterschiedlich glatt bzw. holprig und zeigen dementsprechend unterschiedliche Auswirkungen auf die weitere Berufssituation der Väter. Auf Seite der Familie wird der berufliche Wiedereinstieg als Ausstieg aus der Elternzeit erlebt und geht auch hier mit Veränderungen einher, auf die sich das

Familiensystem neu einstellen muss. Und letztlich wirken sich auch die beruflichen Perspektiven der Partnerin und ihr Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit auf den Übergang der Väter von der Elternzeit in die Berufstätigkeit aus.

### 6.9.1 Wiedereinstieg in Vollzeit

Alle befragten Väter arbeiten im Anschluss an die Elternzeit zunächst wieder in ihrem vollen Stundenkontingent. Sie beschreiben ihren Wiedereinstieg in die Vollzeiterwerbstätigkeit als einen Start ohne Anlaufphase, den sie teilweise in Eigeninitiative zum Ende der Elternzeit vorbereitet haben.

#### a. Keine geplante Anlaufphasen nach langer Elternzeit

Auch die Arbeitgebervertreter bestätigen, dass selbst nach vergleichsweise langen Elternzeiten keine gesonderten Einarbeitungszeiten vorgesehen sind – selbst dann nicht, wenn es im Laufe der Elternzeit technische Innovationen wie die Anschaffung einer neuen Maschine gab, wie im Fall von Herrn C.

AG-Vertreter Herr C.: Wie gesagt, die neue Maschine ist vergleichbar mit der alten, deshalb glaube ich, dass das gar nicht so schwierig ist für ihn. Also rein personell planen wir ihn von vornherein mit 100% wieder ein. (F3, I2, §73)

Doch auch wenn seitens der Arbeitgebervertreter formal keine dezidierten Wiedereinarbeitungszeiten nach langen Elternzeiten geplant sind, sind sich die befragten Unternehmensvertreter bewusst, dass die Arbeitnehmer nach einer längeren Familienphase zunächst eine Anlaufphase brauchen, um die von ihnen im Betriebsablauf erwarteten 100% Leistung auch tatsächlich erbringen zu können.

AG-Vertreter Herr C.: Deshalb denke ich mal, nach einer üblichen Wiedereinarbeitungszeit wird es wieder laufen, ganz normal. Ich würde jetzt mal annehmen, dass er spätestens nach vier Wochen wieder wirklich bei 100% ist. (F3, I2, §65)

Und auch Herr B. berichtet von seinen Erfahrungen mit Kolleginnen, die längere Zeit in Elternzeit waren, dass sie ohne separate Einarbeitungszeit wieder in ihren Beruf eingestiegen sind, dass es dabei keinerlei ihm bekannte Anlaufschwierigkeiten gab – einen Ablauf, den er auch für seinen Wiedereinstieg erwartet.

Herr B.: Also, es ist auch bei den Frauen, die längere Zeit in Elternzeit waren und jetzt zurückgekommen sind, da ging das relativ schnell und reibungslos. Das ist es nicht so, als hätten die jetzt noch einmal eine Extraeinarbeitungszeit gekriegt. Das ging zack und dann waren die wieder in ihrem Job. (F2, I1, §175)

Die Gewöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben an einen schnellen und verzögerungsfreien Wiedereinstieg der Elternzeitler trägt mit dazu bei, dass sie zum Ende der Elternzeit bereits voll in anstehende Arbeitsprozesse eingeplant werden bzw. Aufgaben für sie auf „Wiedervorlage“ gelegt werden, die ihnen mit Ablauf der Elternzeit zugetragen werden.

Herr A.: Aber, ich sag mal die meisten haben sich das dann schon auf Wiedervorlage gelegt. Die haben dann auch schon vorgesorgt. Also ich sag mal, das ist dann schon auch genau geplant. (F1, I1, §116)

## **b. Problemloser Anschluss bei kurzer Elternzeit**

Insbesondere nach kurzen Elternzeiten wird der Wiedereinstieg in den Beruf nicht anders als der Arbeitsbeginn nach einem längeren Urlaub empfunden, nach dem durch einen ersten Austausch mit Kollegen zum Beginn der Arbeit ein Austausch über zwischenzeitliche Veränderungen den Anschluss an das aktuelle Tagesgeschäft erleichtert und so dazu beiträgt, den Wiedereinstieg problemlos zu gestalten.

Herr A.: Also, das war eigentlich gar kein Problem. Es ist dann natürlich klar, dass man sich dann mit seinen Kollegen erst mal zusammensetzt und dann schon mal fragt was sich dann in den letzten Wochen Tagen und Monaten vielleicht getan hat, was sich da verändert hat oder was wichtig ist, was man jetzt nicht so unbedingt aus den E-Mails mitbekommen hat. Das ist klar. Aber ich denke auch, dass man da relativ schnell wieder drin ist. (F1, I1, §114)

## **6.9.2 Wiedereinstieg und Wechsel in Elternteilzeit**

Herr D. ist der einzige der vier interviewten Väter, der nach seiner viermonatigen Voll-Elternzeit zunächst wieder zu 100% erwerbstätig ist, dann jedoch nach neun Monaten erneut eine Elternteilzeit beansprucht – motiviert durch Veränderungen in der familialen Arbeitsteilung mit seiner Frau. Auch wenn diese Elternteilzeit in der Beratungsbranche für das Unternehmen schwer zu realisieren ist, zeigen die Erfahrungen der anderen Interviewpartner, dass eine Elternteilzeit bzw. ein reduzierter Wiedereinstieg auch im Interesse der Unternehmen sein kann.

### **a. Veränderungen familialer Arbeitsteilung**

Im Rahmen der Elternzeit-Regelung reduziert Herr D. sein Arbeitszeitkontingent zunächst für sechs Monate auf 60% und im Anschluss für 25 Monate auf 80% seiner sonstigen Erwerbstätigkeit. Motiviert ist diese Elternteilzeit, die bereits außerhalb der Elterngeld-Bezugsdauer von 14 Monaten liegt, durch Herrn D.'s grundsätzlichem Wunsch, weniger zu arbeiten und mehr Zeit für die Partnerschaft und die Familie zu haben. Zudem war das sich ändernde berufliche Engagement seiner Frau ausschlaggebend für seine Elternteilzeit. Frau D. hatte eine Festanstellung bei einer Zeitschrift angenommen, die sie nach kurzer Zeit wieder aufgab, um im Anschluss mehr Zeit in ihre freiberuflichen Aktivitäten zu investieren. Die Dauer und den Umfang seiner Arbeitszeitreduzierung orientiert er an den beruflichen Erfordernissen seiner Partnerin, die er auch als Legitimation gegenüber seinem Arbeitgeber nutzt, und am finanziellen Auskommen seiner Familie.

Herr D.: (...) im Grunde genommen mit der gleichen Motivation wie letztes Jahr. Und jetzt gibt es kein Elterngeld oder so etwas dafür. Ich glaube, das beweist es noch einmal, dass wir halt sagen, „Hey, das ist jetzt hier ein guter und wichtiger Zeitpunkt, um uns die Zeit für einander und für die Familie zu nehmen. Wir haben uns jetzt fünf Jahre lang sonst was von wund gearbeitet und jetzt kann man auch mal so ein bisschen gucken, dass man ein bisschen Zeit füreinander hat und ein bisschen weniger verdient. Und tatsächlich habe ich dann meinen Teilzeit-Antrag noch an dem gleichen Tag noch einmal forciert als schon klar war, dass es bei ihr [mit einer wesentlich kürzer als geplanten Festanstellung, R.R.] vorbei ist. Einfach um die Chance zu haben, lieber von 60% wieder hoch zu gehen, als irgendwie trotzdem 60% durchzusetzen, obwohl der Öffentlichkeit schon bekannt ist, dass es dafür beruflich keinen Grund gibt.

Frau D.: Zunächst mal. (...)

Herr D.: Stimmt. Genau, im Moment lassen wir es immer noch laufen. (...) Vielleicht gehe ich nächsten Monat wieder auf 100% zurück, vielleicht auch erst in einem halben Jahr.

Frau D.: Das hängt also auch von der Entwicklung bei mir ab. (F4, I1, §328-332)

Aus Sicht der Arbeitgeber werden Elternteilzeiten bzw. berufliche Wiedereinstiege in von Teilzeit sehr gemischt und in starker Abhängigkeit der jeweiligen beruflichen Tätigkeit bzw. Branche beurteilt. So beschreibt Herrn D.'s Vorgesetzter die durch die Reduzierung des Arbeitsumfangs nicht gegebene, aber sonst in der Unternehmensberatung übliche volle, teilweise 24stündige Verfügbarkeit als großes Hemmnis für Herrn D.'s berufliche Einsetzbarkeit.

Vorgesetzter Herr D.: (...) Und zurzeit ist es halt auch so, dass, ja, es könnte besser funktionieren... diese 60%-Lösung schränkt durchaus die Flexibilität etwas ein. (...)

Interviewer: Okay, d.h. das sind dann im Prinzip Projekte, die mehr Präsenz verlangen würden und von daher ist er in den Projekten im Moment nicht einsetzbar?

Vorgesetzter Herr D.: Genau. (F4, I2, §131-135)

Andere Branchen jedoch bewerten den Gewinn durch Teilzeitleistung auch für das Unternehmen als sehr hoch.

### **b. Einen frühen Wiedereinstieg ermöglichen**

So zeigen sich in anderen Fällen positive Erfahrungen mit individuellen Teilzeitleösungen aus den beruflichen Wiedereinstiegsstrategien von Mitarbeiterinnen, die, wie technische Assistentinnen, in teilzeitgeeigneteren Bereichen als Herr D. oder auch Herr B. arbeiten, dass es durchaus im Interesse der Unternehmen liegen kann, Mitarbeiter nach einer Voll-Elternzeit möglichst früh auch in Teilzeit wieder an ihrem Arbeitsplatz zu integrieren. Die Arbeitgebervertreterin im Fall B. berichtet hier von den Bestrebungen ihres Unternehmens, sowohl bei den Arbeitszeiten als auch den Betreuungsmöglichkeiten im Unternehmen sehr flexible Wege zu gehen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen schnellen Wiedereinstieg auch mit einer geringen Wochenstundenzahl zu ermöglichen, die im Einzelfall auch unter der vom Gesetzgeber festgeschriebenen Untergrenze von 15 Wochenstunden liegen kann.

AG-Vertreterin Herr B.: (...) Auf der anderen Seite sind wir aber auch schon in der Vergangenheit sehr bemüht gewesen, gerade auch die Kolleginnen, die in den Schutzfristen waren, die auch relativ schnell wiederkommen wollten, dass wir Wege finden, dass sie relativ schnell den Einstieg wieder haben. Gesetzestechisch haben wir 15 Stunden [pro Woche] mindestens, wir sind also oft darunter für den Anfang, um einfach die wieder her-einzuholen, damit die am Ball sind und die Dinge mitbekommen, relativ schnell wieder, und nicht so lange ausgegrenzt sind.

Interviewer: Also, dass die Anbindung möglichst schnell wieder stattfindet.

AG-Vertreterin Herr B.: Ja, ja. Da gehen wir auch sehr flexible Wege, von den Zeiten und von den Möglichkeiten her. Uns ist es wichtig, dass eine TA [Technische Assistentin], wenn die sagt, ich würde gerne wieder, ich kann aber nur einen Tag die Woche, anders kriegen wir das noch nicht geregelt mit der Betreuung, dass wir auch sagen, okay, auch wenn es nur sechs Stunden sind, wir holen sie wieder rein. Also, insofern sind wir vielleicht ein bisschen anders als andere Unternehmen. (F2, I2, §42-44)

### **6.9.3 Wünsche für die Zeit nach dem Wiedereinstieg**

Die Alltagserfahrungen, die die Väter in der Elternzeit in der Familie machen (vgl. 6.7), wecken oder reaktivieren bei ihnen Wünsche nach längerfristigen Veränderungen, die sich sowohl auf die Gestaltung der Erwerbsarbeit selbst als auch auf

die individuelle Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit richten und die die Väter teilweise in die Planung ihres Wiedereinstiegs einbeziehen.

#### **a. Veränderungen der Erwerbsarbeitsstruktur**

Den Wunsch nach Veränderungen in der Struktur seiner Erwerbsarbeit äußert v.a. Herr B. Aufgrund seiner überwiegenden Reisetätigkeit ist er im bisherigen Erwerbsalltag mehrere Tage pro Woche von zuhause abwesend. Die Erfahrungen, die er im Zusammensein mit seinem Sohn und seiner Partnerin in der Elternzeit sammelt, sind für ihn Anlass, seine beruflich bedingten Abwesenheitszeiten zu reduzieren und mit seinen Kollegen Absprachen zu treffen, notwendige Auslandsaufenthalte mit ihnen zu teilen. Ob sich diese Absprache im beruflichen Alltag lange einhalten lässt, sieht er jedoch skeptisch.

Herr B.: Ich hoffe mal, dass das weiter so bleibt, ich hatte es mit meinen Kollegen, in den Gebieten, wo ich arbeite, besprochen, dass ich möglichst nur drei Tage pro Woche außer Haus arbeite und zwei Tage pro Woche hier arbeite. Das ist auf Dauer wahrscheinlich ein bisschen illusorisch, weil es dann, wenn es hoch her geht, wird es sicher wieder so laufen, dass ich dann vier, fünf Tage die Woche weg bin. Aber, ich würde es halt gerne so kurz wie möglich halten, weil es natürlich nicht gerade familienfreundlich ist, wenn ich erstmal fünf Tage weg bin und dann am Wochenende hier einfach nur ein bisschen erscheine. (F2, I1, §124)

#### **b. Wunsch nach Teilzeitarbeit zum langsamen Wiedereinstieg**

Aufgrund seiner positiven Erfahrungen in der Entlastung seiner Partnerin in der Kindererziehung und seiner eigenen Entspannung in der Elternzeit durch die Reduktion von Stress in der Zerrissenheit zwischen Familie und Beruf, äußert Herr C. den Wunsch, zunächst im Rahmen einer Teilzeitleösung wieder in seinem Beruf einzusteigen. Dieser reduzierte Wiedereinstieg böte ihm die Möglichkeit, sich einerseits wieder langsam an die ihn belastende Schichtarbeit zu gewöhnen und gemeinsam mit seiner Frau deren beruflichen Wiedereinstieg und die damit zu lösenden Probleme hinsichtlich der Kinderbetreuung leichter angehen zu können. Durch den Personalnotstand in seinem Unternehmen ist für ihn jedoch klar, dass ein Teilzeiteinstieg nach seiner Elternzeit ein Wunsch bleibt, der aufgrund des Arbeitskräftemangels nicht zu realisieren ist

Herr C.: Ich habe mir erst so überlegt, erst mal nur einen Tag die Woche zu arbeiten, aber wie gesagt, der Herr E. hat ja angerufen, das wird nichts, wenn der Personalnotstand ist, kann ich das nicht machen, nur einen Tag zu arbeiten. (F3, I1, §361)

#### **6.9.4 Maßnahmen zur Einstiegsvorbereitung während der Elternzeit**

In keinem der untersuchten Fälle kamen zur Vorbereitung oder Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs der Väter besondere Maßnahmen zum Einsatz. Trotzdem sehen sowohl die Väter als auch die Personalverantwortlichen die eigenverantwortliche informationsbezogene bzw. persönliche Anbindung der Väter an den Betrieb während der Elternzeit als zentrales, einstiegserleichterndes Kriterium, das je nach Unternehmen und Position der Väter als Mitarbeiter unterschiedlich sichergestellt wird. Als indirekte Maßnahmen für einen reibungslosen Wieder-

einstieg nach der Elternzeit sehen die Arbeitgebervertreter auch einen vorherigen „verträglichen“ Ausstieg aus der Erwerbsarbeit.

### **a. Vorbereitung durch eigenverantwortliche Anbindung**

Im wissenschaftlichen und im EDV-Bereich erweist sich dabei der unter 6.8.2 beschriebene Kontakt per E-Mail und Telefon als bevorzugter Weg der Anbindung der Väter an den betrieblichen Alltag während ihrer Elternzeit und damit als günstige Voraussetzung für einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg – Maßnahmen, die jedoch in der Eigenverantwortung der Väter bleiben.

AG-Vertreterin Herr B.: Ganz normal wie nach dem Urlaub. Ich denke auch, dadurch, dass unsere Kollegen ja auch angebunden sind, er hat ja sein Notebook dabei, kann seine E-Mails lesen, er ist nicht abgeklemmt in der Zeit. (F2, I2, §72)

Laut den Erfahrungen von Herrn B. intensivieren sich diese Kontakte zum Ende der Elternzeit, um erste Arbeitsschritte nach dem Wiedereinstieg – in seinem Fall die Planung von Dienstreisen – hinreichend früh planen zu können.

Herr B.: Das sind halt so Situationen, die ich weitergemacht habe. Ich habe zum Beispiel heute auch noch relativ viel Kontakt mit ein paar Kollegen gehabt, je näher das Ende kommt, desto hibbeliger werden die, weil die mich schon verschicken wollen. (F2, I1, §104)

Im produzierenden Gewerbe, in dem Informationsverarbeitung und Neue Medien eine eher untergeordnete Rolle spielen, erscheinen die von Herrn C. beschriebenen persönlichen Kontakte zu Kollegen (vgl. 6.8.3) als geeigneter Weg, sich über die Entwicklungen am Arbeitsplatz auf dem Laufenden zu halten und sich so auf den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten.

### **b. Statt Schulung in Elternzeit Training on the Job**

Eine Anbindung in Form von Schulungen oder Trainings während der Elternzeit fand in keinem der untersuchten Fälle statt. Stattdessen scheint v.a. im produzierenden Gewerbe dem „Training on the Job“ der Vorzug gegeben zu werden. So wurde in Herrn C.'s Firma eine neue Produktionsmaschine installiert, zu deren Einrichtung und Bedienung seine Kollegen eine Schulung bekamen. Sie wäre nach Auffassung des Produktionsleiters für Herrn C. jedoch nicht gewinnbringend gewesen, da er das Erlernte nicht direkt im Anschluss hätte umsetzen können.

Vorgesetzter Herr C.: Und nach den zwölf Monaten ist das schon auch erstmal so eine Lücke. Das heißt, er hat seinen Job nicht verlernt, aber in den zwölf Monaten hat doch einiges an Programmen gewechselt, die Sachgebiete haben sich schon ein bisschen gewandelt. (...) es ist neue Maschinenteknik hinzugekommen und neue Computertechnik, wo sich auch wieder neu rein gedacht werden muss, ganz klar.

Interviewer: Aber es gab jetzt nicht eine Fortbildung oder Schulung, zu der sie ihn mit dazu geholt haben oder wo er gesagt hat, da will ich mit dazu.

Vorgesetzter Herr C.: Das macht auch keinen Sinn, weil die Schulung an sich, sagen wir mal ein Tag Schulung bringt wenig wenn ich das nicht im Anschluss gleich umsetzte. Wenn sie jetzt, sagen wir mal, er wäre jetzt eine Woche auf Schulung und würde dann wieder seine Elternzeit wahrnehmen und käme dann nach einem halben Jahr wieder, dann wäre der Schulungswert ja gleich null, weil man das dann einfach schlichtweg wieder vergessen hat. Das festigt sich dann erst wieder durch die eigentliche Tätigkeit an sich. (F3, I2, §204-210)



Die Einführung in die technischen Neuerungen, die Herr C. so während seiner Elternzeit nicht wahrnehmen konnte, erfolgt nun nach seinem beruflichen Wiedereinstieg nicht in Form einer Schulung, sondern komprimierter während des Tagesgeschäfts.

AG-Vertreter Herr C.: Vielleicht auch dadurch komprimierter, als wenn jetzt die Maschine neu da ist, und er ist aktiv dabei. Dann kommt das so im Laufe von mehreren Wochen, wie halt die Werkzeuge drauf kommen. Und jetzt kriegt er das halt in zwei Tagen mal gezeigt. (F3, I2, §65)

### **c. Kooperativer Ausstieg erleichtert den Wiedereinstieg**

Über einstiegserleichternde Instrumente hinaus erweisen sich jedoch v.a. psychosoziale Komponenten eines „geordneten beruflichen Ausstiegs“, d.h. eine frühzeitige Ankündigung und kooperative Aushandlung der Elternzeit, als unabdingbare Voraussetzungen für einen guten Wiedereinstieg. So sehen die Arbeitgebervertreter durchaus Möglichkeiten, Mitarbeitern, die nicht nach den unter 6.3 und 6.6 beschriebenen Kriterien frühzeitiger Ankündigung und kooperativer Aushandlung agieren, den Wiedereinstieg derart zu erschweren, dass sie, auch wenn sie im Hinblick auf die Elternzeit nicht kündbar sind, von sich aus bereit sind, ihrem Arbeitgeber den Rücken zu kehren.

Vorgesetzter Herr C.: Wenn dann so ein Mitarbeiter kommen würde und sagt, „Ich geht ab nächste Woche, Tschüs!“, das wäre schon hart...

AG-Vertreter Herr C.: Ja, aber er [Herr C.] will ja auch wiederkommen.

Vorgesetzter Herr C.: Er will ja wiederkommen, ja.

AG-Vertreter Herr C.: Ich meine, wir müssen ihn ja auch wieder nehmen. Da haben wir dann wieder das rechtliche. Wir müssen. Aber, es sagt uns ja keiner, dass er wieder genau das machen muss, was er bisher auch gemacht hat. Wenn der Herr E. [direkter Vorgesetzter von Herrn C.] ihm eine andere Arbeit gibt, dann sagen wir ihm, von der Leistung, und der Qualifikation her, das ist alles nicht mehr notwendig, dann kann man ihn auch gehalts- beziehungsweise lohnmäßig anders einstufen. Man kann da einem schon das Leben schwer machen. Deswegen entlassen können wir ihn nicht. Aber, man kann ja andere Gründe finden.

Interviewer: „Weich kochen“, sozusagen?

AG-Vertreter Herr C.: Ja, wenn ich jemandem nicht kündigen kann, kann ich ihm ja nahe legen, dass er kündigt. (F3, I2, 275-280)

## **6.9.5 Wiedereinstiegsverläufe und Veränderungen im Übergang Familie – Beruf**

Einerseits variiert der Verlauf des Wiedereinstiegs von der Elternzeit in den Erwerbsalltag hinsichtlich der Länge der Elternzeit und einer damit einhergehenden Entwöhnung von der Berufstätigkeit. Andererseits gestaltet sich der Verlauf des Wiedereinstiegs auch in Abhängigkeit des Tätigkeitsfeldes der Väter und deren Eignung für Wiedereinstiege in Teilzeit.

### **a. Anpassung an Betriebsabläufe in Abhängigkeit der Elternzeit-Dauer**

Als besonders unkompliziert und reibungslos erleben sowohl die Väter als auch die Unternehmensvertreter den Verlauf des Wiedereinstiegs nach kurzen Elternzeiten. Als Beispiel hierfür gilt v.a. Herr A., dessen eigenes Wiedereinstiegserle-

ben auch vom Leiter seiner Personalabteilung als reibungsloser „Einstieg wie nach einem Urlaub“ beschrieben wird.

AG-Vertreter Herr A.: Die Zeit nach der Elternzeit, da gibt es nicht viel zu sagen, das ist wie ein Einstieg nach einem Urlaub. Da gab es also keine Auswirkungen, auch nicht die Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld, beziehungsweise auf das Unternehmen. (F1, I3, §21)

Ähnliche Erfahrungen macht Herr B. nach seinem ersten, einmonatigen Elternzeitblock. Auch er hat wie Herr A. seine Elternzeit aufgeteilt, nimmt in seinem zweiten Block jedoch drei Monate Elternzeit wahr und erwartet einen deutlichen Unterschied beim Wiedereinstieg im Vergleich vom kurzem zum langem Elternzeitblock. Diesen Unterschied macht er jedoch nicht an beruflich-fachlichen Kriterien fest sondern daran, dass sich mit der Länge der Elternzeit und dem Erleben des Alltags mit seinem Kind sein Verhältnis zu seiner Erwerbsarbeit verändern wird. Während er die erste einmonatige Elternzeit ähnlich wie Herr A. ebenfalls wie einen relativ langen Urlaub erlebt hat, geht er davon aus, sich nach seiner dreimonatigen Elternzeit stärker von seiner Erwerbsarbeit und ihren Betriebsabläufen entwöhnt zu haben.

Herr B.: Allein dadurch, dass es länger ist, wird es ein anderes Verhältnis zum Zurückkommen in die Arbeit geben. So ist das her jetzt wie ein relativ langer Urlaub. Ich glaube, nach drei Monaten ist das eher wie: „Ach, arbeiten war ich auch mal?“ Das ist, glaube ich, schon sehr anders. (F2, I1, §169)

Diese Erwartungen an seinen Wiedereinstieg in den Beruf teilt auch Herr C. Zwar ist er sich einer gewissen Anlernphase an die neue Technik in seinem Arbeitsbereich bewusst, vertraut jedoch voll und ganz in seine fachlichen Kompetenzen, die ihm auch nach fast einem Jahr Elternzeit noch sehr präsent sind. Probleme befürchtet er jedoch v.a. hinsichtlich der Wiedergewöhnung an das Schichtsystem, das ihn bereits vor seiner Elternzeit sehr belastet hat.

Herr C.: Das ist dann wieder der volle Einstieg. Da muss ich mal sehen, wie ich da zu-rechtkomme.

Interviewer: Also glauben Sie, das wird schwierig?

Herr C.: Ja, das wird schwierig.

Interviewer: Was wird schwierig?

Herr C.: Besonders die Frühschicht, wenn die drei Kinder dann wieder da sind. Also, das Fachliche ist alles noch da. Ein Jahr ist ja gar nicht so lang. (F3, I1, §361-365)

Seine Befürchtung richtet sich vor allem darauf, wieder in drei Schichten arbeiten zu müssen – Unsicherheiten, mit denen er sich durch die lange Abwesenheit konfrontiert sieht und die für ihn schwerer wiegen als die Anpassung an technische Veränderungen.

Herr C.: Wovon ich ein bisschen Angst habe ist, dass der mir sagt, ich muss jetzt drei Schichten machen. Das wäre schlimm. Das könnte gefährlich werden. Aber sonst müsste es eigentlich funktionieren.

Interviewer: Also besteht die Gefahr?

Herr C.: Ich weiß nicht, was die sich in dem einen Jahr so alles ausgedacht haben. Denn dieser, der krank geworden ist, der macht nur noch Frühschicht wegen seiner Krankheit. Das heißt, einer fällt von der Nachtschicht schon mal aus. Und da ich ja keine Krankheit habe, sondern drei Kinder [lacht], bin ich dann der nächste, der dann gefragt wird. Vielleicht geht es auch so. Wenn wir das ein bisschen organisieren, geht es auch so. (F3, I1, §373-375)

Und auch Herr D. berichtet über Schwierigkeiten, sich wieder in den Arbeitsalltag einzufinden, nachdem er sich im Rahmen der Elternzeit an familien- und kindzentrierte Zeitabläufe gewöhnt hat.

Herr D.: Erst mal, finde ich, gewöhnt man sich ja ganz schön ans Nicht-Arbeiten. (...) Also irgendwie hat man schon keinen Bock mehr zu arbeiten, und es ist schwierig, wieder Tritt zu fassen und da wieder montags morgens zum Flughafen zu fahren und dieses ganze Gerödel mitzumachen. (F4, I1, §449)

## **b. Holpriger Wiedereinstieg und Wechsel in Elternteilzeit**

Zudem gestaltet sich Herrn D.'s Wiedereinstieg nach seinem ersten Voll-Elternzeit-Block recht „holprig“. Nachdem er in seiner Haupttätigkeit vor der Elternzeit als Projektleiter ersetzt wurde, hätte er bei guter Auftragslage relativ mühelos in ein neues Beratungs-Projekt einsteigen, bzw. ein neues Projekt akquirieren können (vgl. 6.9.6). Da das Ende seiner Elternzeit jedoch mit einer Auftragsflaute des allgemein unwägbaren Beratungsbereichs zusammentraf, gestaltetet sich diese Suche und damit auch sein beruflicher Wiedereinstieg aufgrund der „allgemeinen Marktsituation“ als schwierig und „holprig“, wie es sein Vorgesetzter beschreibt:

Vorgesetzter Herr D.: Das war holprig, hatte aber glaube ich weniger mit der Elternzeit zu tun. Das war eine grundsätzliche Fragestellung der allgemeinen Marktsituation. Der reine normale Wiedereinstieg war unproblematisch. Und wenn alles so gelaufen wäre, wie wir uns das gewünscht haben, hätte es auch kein Problem gegeben. Ich glaube, das war eher ein Zusammentreffen, es hätte genauso gut sein können, dass ein anderes Projekt vorbei ist und dass dann diese Holprigkeiten aufgetreten sind. Also, grundsätzlich, es war holprig, aber das hatte glaube ich nichts mit der Elternzeit zu tun.

Interviewer: Also die Holprigkeit hatte die Ursache mehr in der Auftragslage?

Vorgesetzter Herr D.: Ja, genau. (F4, I2, §99-101)

Erschwer wurde diese Situation zudem durch Herrn D.'s Wechsel in eine Elternteilzeit, die ihn für seinen Arbeitgeber nur bedingt einsetzbar machte (vgl. 6.9.2).

Vorgesetzter Herr D.: Ja, es ist einfach so, unser Geschäft ist einfach so, wenn man das in einem jüngeren, oder in einem weniger verantwortungsvollen Arbeitsumfeld macht, ist das wahrscheinlich leichter möglich. Hier ist es einfach so, dass man halt, wenn man nicht voll einsatzfähig ist, man bestimmte Projekte einfach nicht machen kann, dass man Mandanten-Kontakte, insbesondere wenn man ganz raus ist zwischendurch, dass man Mandanten-Kontakte eben nicht so einfach aufrechterhalten kann, usw. usw. Man ist ein Stück weit raus. Man ist nicht so einfach einsetzbar. Man kann die Kontinuität, die man normalerweise in dem Geschäft braucht, auch nicht so aufrechterhalten. (F4, I2, §47)

So stellt die Elternteilzeit v.a. in Arbeitsbereichen mit hohen Anforderungen an die persönliche Präsenz der Mitarbeiter und deren Verfügbarkeit für Auftraggeber auch außerhalb geregelter Arbeitszeiten, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vor besondere Herausforderungen. War Herr D. in seiner Voll-Elternzeit für seinen Arbeitgeber im Beratungsbereich – dessen Strukturen er selbst als „Bodyleasing“, „Sklavenarbeit“ und eine Form von Zeitarbeit auf hohem Niveau beschreibt, die eine 24-stündige Verfügbarkeit für den Auftraggeber beinhaltet – noch lediglich eine Ressource, die qua Elternzeit „gerade nicht an den Markt gebracht werden“ kann, mit der man aber „dann auch weiter kein Problem“ hat, vollzieht sich mit dem Beginn der Elternteilzeit ein für seinen beruflichen Kontext ungewöhnlicher Wechsel. Zwar hat sich Herrn D.'s Tätigkeit als Mitarbeiter in der Unternehmensberatung

nicht prinzipiell geändert, seine bedingte Einsetzbarkeit reduziert unter den beschriebenen Gepflogenheiten des projektbezogenen Beratungsgeschäfts jedoch seine Einsetzbarkeit und damit seinen Marktwert für seinen Arbeitgeber, da er nicht rund um die Uhr zur Verfügung steht.

Frau D.: Aber, deine Tätigkeit hat sich ja nicht großartig ändert, oder? Die Prozesse, die du machst, sind ja weitestgehend dieselben geblieben.

Interviewer: (...) Aber es bleibt die Frage, was machen die in dem Bereich, wo sie dann weg sind? Setzen die dann jemanden da hin, der dann vielleicht auch da bleiben soll, oder wie auch immer. (...)

Herr D.: (...) Im Beratungsbereich ist es halt letztendlich „Bodyleasing“ oder „Sklavenarbeit“.

(...) Ich meine, es gibt abgegrenzte, zeitlich begrenzte und ressourcentechnisch begrenzte Problemstellungen in Unternehmen und dafür werden externe Ressourcen zugekauft für einen bestimmten Zeitraum. Und das ist das, was Unternehmensberatungen machen.

Interviewer: Also ist es quasi Zeitarbeit, sozusagen.

Herr D.: Im Prinzip, genau, genau. Es ist halt natürlich mit einem bestimmten Know-how verbunden, was die dann nicht dauerhaft vorhalten müssen. Aber, im Grunde genommen ist es das. Und wenn halt da gerade eine Ressource nicht vorhanden ist, zum Beispiel jemand, der gerade in Elternzeit ist, dann kann halt diese Ressource gerade nicht an den Markt gebracht werden. Ansonsten hat man dann auch weiter kein Problem. (F4, I1, §61-69)

### 6.9.6 Auswirkungen der Elternzeit auf weitere Berufssituation

Ebenso wie die Einstiegsverläufe sind auch die Auswirkung der Elternzeit auf die weitere Berufssituation abhängig von der Dauer der Elternzeit, der Position im Unternehmen und der Art der Tätigkeit.

#### a. Keine Nachteile bei kurzer Elternzeit und routiniertem Tagesgeschäft

Entsprechend dem reibungslosen Einstieg nach einer kurzen Elternzeit lässt diese in der Regel auch keine beruflichen Nachteile erwarten, v.a. dann, wenn die Arbeit gewissen Routinen folgt. Die Kurz-Elternzeit-Väter steigen in ihren Beruf wieder in, als wären sie im Urlaub gewesen.

Die interviewten Väter betonen dabei, dass sie selbst keine negativen Erfahrungen bei der Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit erlebt haben, und dass sie dies sehr zu schätzen wissen, da sie durchaus von anderen Fällen wissen, in denen Arbeitgeber beruflichen Wiedereinsteigern nach der Elternzeit den beruflichen Alltag möglichst unattraktiv gestaltet haben, um sie zu einer Kündigung zu bewegen.

Herr A.: Ich meine, der Arbeitgeber ist ja letztlich nicht verpflichtet, alles anzunehmen, im Prinzip muss er das Angebot ja nur so unattraktiv wie möglich machen und das ist im Filialbetrieb ja auch Alltag, um da jemanden rauszubekommen. (F1, I1, §88)

#### b. Karriereknick im mittleren und oberen Management – Elternzeit als negativer „Impact“ in Abhängigkeit von der Wirtschaftslage

Über tatsächliche persönliche Kosten hinsichtlich der eigenen beruflichen Karriere berichtet lediglich Herr D., der, ähnlich wie sein Vorgesetzter und seine Frau, mindestens eine zeitweilige Stagnation und damit eine Verzögerung seines beruflichen Fortkommens als negative Auswirkung einer Vermischung der grundsätzlichen „Volatilität“ von Projektarbeit, der zum Ende seiner Voll-Elternzeit schlechten wirtschaftlichen Lage und letztlich seiner Elternzeit selbst sieht.

Herr D.: Projektarbeit ist aber sowieso volatil, und in diese Volatilität kommt jetzt noch dieser externe Effekt Elternzeit hinein, und da kann man gar nicht genau bemessen, wie stark der Impact eigentlich ist dabei. (F4, I1, §481)

So vermischt sich die individuelle Situation des Endes der Elternzeit, des holprigen Wiedereinstiegs und die, mit dem Wechsel in eine Elternteilzeit einhergehende, bedingte Einsetzbarkeit gerade in der Wirtschafts- und Bankenkrise des Jahres 2008 mit wirtschaftlichen Faktoren, die Aufträge und Projekte im Bereich der Unternehmens- bzw. Bankenberatung deutlich zurückgehen lassen.

Herr D.: Ich glaube, das Problem ist, dass man hier nicht, dass es nicht nur eine individuelle Situation ist. Das hängt auch so ein bisschen ab von dem ganzen Umfeld, was ganz konkret gerade wenn Wirtschaftskrise einerseits, Bankenkrise andererseits, ich mache ja Bankenberatung, da ist unsere Truppe gerade nicht so erfolgreich. (F4, I1, §459)

Eine Situation, in der Herr D. einerseits im Hinblick auf seine Karriere bedauert, das Projekt abgegeben zu haben, da er die „Projektwelle noch zwei Jahre weiter hätte abreiten können“ und so den erfolgreichen Abschluss des Projektes seiner beruflichen Karriere in Form einer Nominierung als Unternehmenspartner hätte gutschreiben können.

Herr D.: (...) Auf jeden Fall habe ich das Projekt verloren, und das war jetzt eigentlich schon karrieretechnisch nicht so schlau. Es war halt ein Riesending, so mit Abstand, Abstand, Abstand, das erfolgreichste Projekt, das wir in den letzten Jahren machen. Wenn ich das jetzt noch weitergemacht hätte, dann wäre ich natürlich auf der sicheren Seite.

Interviewer: Und was wäre die sichere Seite? Was würde die aus machen?

Herr D.: Bonus einerseits...

Frau D.: Geld, aber auch Partnernominierungen, vielleicht. Stimmt schon, oder?

Interviewer: Partnernominierung würde heißen quasi Gesellschafter?

Frau D.: Das wäre jetzt der nächsthöhere Schritt, hierarchische Schritte. (F4, I1, §449-454)

Herr D.: Ich hätte die Welle da noch zwei Jahre weiter abreiten können, so mit allen beruflichen Vorteilen. (F4, I1, §463)

Im Rahmen der Projektleitung und Mitarbeiterführung markiert die Elternzeit damit eine klare Zäsur, die das persönliche Standing im Unternehmen verändert und auch zusätzliche finanzielle Einbußen durch den Verlust projektbezogener Boni mit sich bringt. So gerät Herr D. nach seiner Elternzeit im Unternehmen unter Rechtfertigungsdruck, der eine Bringschuld beinhaltet, als fest angestellter Mitarbeiter in der Projektarbeit neue Projekte akquirieren zu müssen.

Herr D.: Ich persönlich habe jetzt natürlich schon das Problem gehabt, dass ich das Projekt verloren habe. (...) Es ist halt schon so, wenn man natürlich, ich habe jetzt da, seit ich aus der Elternzeit zurück bin, hier und da was gemacht, aber wenn man dann da so fett auf einem Millionen-Dollar-Account sitzt und da zehn Mitarbeiter hat, dann hat man natürlich ein ganz anderes Standing. Und so ist man immer so ein bisschen unter Rechtfertigungsdruck, „Hast du etwas akquiriert, was machst du denn jetzt eigentlich?“ Das ist natürlich, hm, ja... (F4, I1, §449-455)

Mit der Entscheidung für die Elternzeit nimmt Herr D. somit deutliche Karriereeinbußen und berufliche Unsicherheiten in Kauf, bei denen er trotz allem persönlichen und beruflichen Selbstbewusstseins davon spricht, ersetzt worden und nun überflüssig zu sein, so dass er sich nun, gemessen an der Laufzeit seines ehemaligen Projektes, vorzeitig ein neues Betätigungsfeld innerhalb seines Unternehmens suchen muss.

Herr D.: Letzten Endes ist es jetzt schon das Problem, dass ich jetzt sozusagen, wenn man dieses Projekt jetzt als meiner Hauptbetätigung vor der Elternzeit ansieht, ich bin ersetzt worden, ich bin überflüssig. Ich kann mir jetzt zwar ein neues Betätigungsfeld suchen und muss das auch tun, und das ist auch Beratungsalltag, sich, wenn Projekte auslaufen, etwas Neues suchen. Das Projekt ist aber noch nicht ausgelaufen (F4, I1, §463)

Die Wahrnehmung von Elternzeit bringt demnach auch aus der Sicht der Arbeitgebervertreter gerade „im High-Business (...), mit Projekten, mit Vorstandsworkshops, mit Fernsehauftritten, so allem Schnickschnack was man sich so vorstellen kann“ (Herr D., F4, I1, §247) mindestens eine Verlangsamung der Karriere mit sich, da gerade das Beratungsgeschäft sehr stark von persönlichen Mandanten- und Kundenkontakten lebt, die in der Konsequenz einer familienbedingten Abwesenheit nicht gepflegt werden können.

Vorgesetzter Herr D.: Es ist nicht so, wenn man mal einfach so im Sinne von Karriere denkt, es ist nicht so, wie wenn es ein ganz normales Jahr gewesen wäre, sondern die Karriereentwicklung verlangsamt sich auf jeden Fall dadurch. Aber, es ist im Grunde auch nicht wirklich anders möglich, weil man sich ansonsten ja auch in der Zeit entsprechend anders weiterentwickelt, seine Mandanten-Kontakte aus- und aufbaut. (F4, I2, §49)

### **6.9.7 Ausstieg aus der Elternzeit und Veränderungen in der Familie**

Der bisher beschriebene berufliche Wiedereinstieg bedeutet auf Seiten der Familien den Ausstieg aus der Elternzeit. Er macht zum einen auf organisatorischer Ebene deutlich, dass familiäre Vereinbarkeitsfragen mittel- und langfristig bewältigt werden müssen und geht zum anderen v.a. bei den Kindern mit emotionalen Veränderungen hinsichtlich der veränderten Betreuungssituation einher.

#### **a. Elternzeit als kurzfristige Lösung von Vereinbarkeitsfragen**

Spätestens im Hinblick auf den beruflichen Wiedereinstieg der Väter realisieren die Paare, dass die Elternzeit zwar eine große Erleichterung in der Bewältigung familiärer Vereinbarkeitsproblematiken darstellt, sie jedoch nur eine temporäre Erleichterung in der Aufgabenverteilung der Familie bietet.

Mit der (Wieder-)Herstellung des familiären Alltags zwischen Haus- und Erwerbsarbeit und Kindererziehung brechen typische Vereinbarkeitsfragen auf, deren Virulenz sich bei den befragten Paaren unterschiedlich äußert.

So erscheint das v.a. im produzierenden Gewerbe oder in der Pflege praktizierte Schichtsystem von Früh-, Spät-, Nacht- und Wochenendschichten prinzipiell auf die klassische Hausfrauenehe, ein Allein- bzw. Zuverdienermodell, abgestellt zu sein, bei dem ein Elternteil – i.d.R. die Mutter – die Kinder versorgt. Andere Lösungen erscheinen Herrn und Frau C., die beide im Schichtsystem arbeiten, nahezu nicht realisierbar. Sollten beide nach dem Ende ihrer Elternzeiten parallel in Schichten arbeiten müssen, zudem ggf. noch nachts, müssen sie wieder verstärkt auf familiäre Unterstützung durch die Großeltern zurückgreifen, da eine passgenaue externe Kinderbetreuung für schichtarbeitende Eltern kaum zu bekommen ist.

Frau C.: Schichtbetrieb. Früh, Spät, Nacht und Wochenende.

Herr C.: Das wird dann interessant, wenn sie wieder arbeiten geht, was will man dann am besten machen mit den Kindern?

Interviewer: Ja, ja also, ich meine, da kann man im Prinzip immer nur Gegenschichten haben.

Herr C.: Gut, wenn sie früh, spät, nacht macht und ich nur früh und spät, dann haut das nicht hin. Irgendwann kommt dann eine Woche, da ist dann gar keiner da, außer den Kindern. (F3, I1, §117-120)

Frau C.: Dann wird die Oma wohl öfters mal einspringen müssen, denke ich mal. Das wird auch gehen. (F3, I1, §370)

Mit der (Wieder-)Einkehr des Alltags zwischen Familie und Beruf wird demnach eine Neuaushandlung der Aufgaben- und Zeitverteilung zwischen Müttern und Vätern notwendig. Die Auswertung der Interviews macht deutlich, dass die Paare – abgesehen von Herrn und Frau D., für die bei gleichstarken beruflichen und familialen Interessen die Aushandlung von Aufgaben zum Tagesgeschäft gehört – dazu tendieren, nach der Elternzeit zu einer bereits vor der Elternzeit praktizierten traditionellen Aufgabenverteilung zurückzukehren. Für die Partnerinnen bedeutet dies, wieder überwiegend alleinverantwortlich für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig zu sein – eine Umstellung, die auch Frau A., selbst nach den kurzen Elternzeitblöcken ihres Mannes deutlich auffällt.

Frau A.: Ja, und jetzt ist halt die Arbeit wieder mehr. Also, von mir aus könnte das immer so sein (lacht). Na ja, es war eine schöne Zeit, muss ich wirklich sagen. (F1, I2, §97)

## **b. Reaktionen der Kinder**

Der berufliche Wiedereinstieg der Väter hat auch Konsequenzen für den Alltag der Kinder. Abgesehen davon, dass sich die Zeit der Väter für ihre Kinder im Alltag reduziert, müssen die Kinder stärker in Alltagsabläufe eingebunden werden, was unter anderem bedeutet, mehr Zeit in Kindertageseinrichtungen zu verbringen und früher aufzustehen.

Frau C.: Das wird dann alles straffer werden.

Herr C.: Für alle Beteiligten.

Frau C.: Ja, für die Kinder auch. Die Kinder sind jetzt frühestens um 9:00 Uhr im Kindergarten. Gut, das wird das schon ein bisschen früher werden, denke ich mal. Oder zumindest früher aufstehen müssen sie dann. Aber, die sind ja dann schon auch ein bisschen größer. Er ist jetzt nicht mehr das kleine Baby. Ich kann ihn jetzt mitnehmen, und dann geht das schon. (F3, I1, §370-372)

Über diese organisatorischen Faktoren hinaus gewöhnen sich die Kinder sehr schnell an die Präsenz ihrer Väter im Alltag – selbst bei kurzen Elternzeiten wie denen von Herrn A. Seine älteste Tochter, die in der Elternzeit ihres Vaters für ihre neugeborene Schwester v.a. dessen Aufmerksamkeit genossen hat, vermisst ihn bereits am ersten Tag seines beruflichen Wiedereinstiegs und versteht die Zusammenhänge seiner plötzlichen Abwesenheit erst, nachdem Frau A. ihren Mann gemeinsam mit den Kindern bei der Arbeit besucht.

Frau A.: Also die Carla hatte dann am ersten Tag direkt gefragt: „Papa?“ Sie hat morgens früh im Schlafzimmer ins Bett geguckt „Papa, Papa?“. „Ja, Papa nicht da, Papa an der Arbeit!“ Aber, ich glaube am zweiten oder dritten Tag haben wir den Thomas dann an der Arbeit besucht, und dann war es wieder in Ordnung. Da wusste sie, o.k., Papa ist an der Arbeit, das hat sie dann begriffen.

Interviewer: Das heißt, ihr ist es nicht ganz so leicht gefallen? Also, es war erst einmal wieder eine Umstellung für sie.

Frau A.: Genau. Sie hat halt gedacht, das ist jetzt immer so. Das ist ja toll, Papa ist da und hm... Aber es ging. (F1, I2, §95-97)

### 6.9.8 Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin

Frau C.: Ich glaube, Väter haben es viel einfacher wieder einzusteigen. Auf jeden Fall. (...)

Herr C.: Ja, sie sind ja auch nicht so lange weg. (F3, I1, §508-510)

In den Interviews mit den Vätern, ihren Partnerinnen und den Arbeitgebervertretern treten neben den direkten Aussagen zum Wiedereinstieg der Väter auch deutliche Unterschiede im Erleben und der Handhabung der Wiedereinstiegsszenarien von Männern und Frauen zu Tage. Grundsätzlich erscheint dabei der berufliche Wiedereinstieg von Männern als leichter erlebt und eingeschätzt zu werden als der von Frauen, was letztlich v.a. mit der familialen Aufgabenverteilung und der damit korrelierenden Dauer der Elternzeit zusammenhängt. Unterschiede ergeben sich hier v.a. im Hinblick auf den Wiedereinstieg der Partnerin bei komplementärer und paritätischer Aufgabenverteilung.

#### a. Wiedereinstieg der Partnerin bei komplementärer Aufgabenverteilung

So scheinen sowohl Männer als auch Frauen mit klassisch-komplementärer Aufgabenverteilung wie bei den Familien A. und C. den beruflichen Wiedereinstieg der Männer als eine Rückkehr zur Normalität der Erwerbstätigkeit, den der Frauen dagegen als eine Art Abwechslung zur Normalität der Familienarbeit zu sehen.

Herr A.: Nur, wenn man immer dasselbe hat, weil es gibt einfach gewisse Rhythmen, gewisse Tagesabläufe, also mir würde das dann ja auch irgendwann zu langweilig werden, oder zu eintönig, obwohl, langweilig kann man nichts sagen, langweilig ist es mit Sicherheit nie, aber dass es doch immer irgendwie ähnliche Ablaufschemen sind. Wir hatten das ja schon mal, wenn man sich dann nur noch über die Windeln unterhalten kann, das ist ja dann schon ein Akt, dass man dann keine anderen Sachen mehr hat. Das war auch, neben dem finanziellen Aspekt, mit Sicherheit ein Grund, dass die Beate dann wieder zwölf Stunden angefangen hatte zu arbeiten. (F1, I1, §139)

In der Konsequenz machen Mütter den Zeitpunkt ihres Wiedereinstiegs (i.d.R. in Teilzeit) abhängig von der Entwicklung, dem Verhalten und dem Handling der Kinder, deren Betreuung in der primären Verantwortung der Frau liegt.

Herr A.: Ein Beispiel war jetzt meine Frau, die dann relativ früh gesagt hat, Erziehungsgeld läuft jetzt so und so lang, da wäre es eigentlich finanziell gesehen sinnlos da zu arbeiten. Nur als das halbe Jahr dann rum war – und die Kleine entwickelte sich soweit, wie man sich das vorgestellt hatte – dann konnte sie sich auch vorstellen, zwei maximal drei Tage einen halben Tag jeweils wieder zu arbeiten. Sie ist auch relativ früh und offensiv die Sache angegangen und das ist dann auch gewürdigt worden. Gut, das kann man natürlich vorher immer schwer einschätzen, weil das ja letztlich auch vom Kind abhängt. Wenn es jetzt so nicht möglich gewesen wäre, gut ich weiß nicht was dann passiert wäre. (F1, I1, §88)

Die teilweise auch von den Männern geäußerte Befürchtung, durch eine (zu) lange Elternzeit wichtige Veränderungen im Beruf zu verpassen, kennen die Partnerinnen der Elternzeit-Väter bereits meist aus eigenem Erleben. Folglich wissen auch die Männer, dass ihre Befürchtungen, durch die Elternzeit ins berufliche Hintertreffen zu geraten, nicht unbegründet sind.

Herr A.: Ich habe es jetzt bei meiner Frau gesehen, bei der ersten Elternzeit, oder Erziehungszeit, da war eine komplette Systemumstellung. Sie hatte natürlich dann erhebliche Probleme, weil sie einen Großteil von dieser Systemumstellung nicht mitbekommen hat. (F1, I1, §108)

Frau C.: Gut, wenn man nur ein Jahr weg ist, dann ist es nicht ganz so schlimm, aber, wenn man länger als ein Jahr weg ist, dann schon. (F3, I1, §548)



Auch haben die Partnerinnen teilweise bereits erleben müssen, dass Teilzeitleösungen im Anschluss an die Elternzeit in Abhängigkeit vom Arbeitsumfeld nicht immer leicht umzusetzen sind, so dass auch stundenweise Einstiege, um sich nach mehreren aufeinander folgenden Elternzeiten langsam sowohl inhaltlich als auch strukturell wieder an die Erwerbsarbeit zu gewöhnen, als unrealistisch erscheinen.

Frau C.: (...) Es hätte sein können, dass die Firma sagt, so, es geht nur eine Vollzeitstelle. Halbzeitstellen haben wir nicht. (F3, I1, §184)

Frau C.: Ich bin zum Beispiel ganz raus. Ich bin ganz raus. Die Firma ist übernommen worden, die haben ihr eigenes Computerprogramm. Ich weiß vielleicht noch, wie man eine Analyse macht. Aber diese ganzen Prozesse, ich bin total raus.

Interviewer: Wie ist das? Macht Ihnen das Stress?

Frau C.: Ja, das macht mir schon Stress.

Herr C.: Das sind ja jetzt schon sechs Jahre.

Frau C.: Aber, das wäre schon toll, sagen wir mal, da mitzuarbeiten, nicht als Ersatz für jemanden. Dass ich schon einmal mitlaufen könnte, so einen Tag die Woche. Nicht, dass die mich da als vollständige Personen haben, sondern, dass ich mal sehe, wie es geht. Also, ich kann mir jetzt nicht vorstellen, von heute auf morgen wieder eine Vollzeitstelle zu haben. Ich weiß nicht, wie das dann ablaufen soll. (F3, I1, §460-464)

Frau C.: Aber ungern nehmen die Teilzeitkräfte. Das passt nicht zur Schichtarbeit. (F3, I1, §505)

Die Partnerinnen machen zudem die Erfahrung, dass Teilzeitleösungen zum Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit, auch wenn sie von den grundsätzlichen Gegebenheiten der Arbeit und der erklärten Familienfreundlichkeit des Unternehmens her möglich sein sollten, dennoch stark abhängig sind von den persönlichen Einstellungen der jeweiligen Vorgesetzten.

Interviewer: Also, es liegt nicht an der grundsätzlichen Linie des Unternehmens, sondern ganz konkret an der Linie von Personen.

Frau A.: Ja. Die Linie des Unternehmens sagt schon, also, die haben auch viele Frauen, die in Erziehungszeiten sind, die stundenweise arbeiten oder die nach den drei Jahren eine Halbtagsstelle bekommen oder eine viertel Stelle oder Heimarbeit, also es ist schon machbar. Wenn ich in diese Abteilung zurückgehen wollte, wirklich dann am Vorgesetzten. (F1, I2, §58-59)

## **b. Wiedereinstieg der Partnerin bei paritätischer Aufgabenverteilung**

Bei einer paritätischen Aufgabenverteilung, in der Erwerbs- und Familienarbeit für Mütter und Väter gleichberechtigt und gleichrangig sind, wirkt sich der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin direkt auf die durch die Väter aufzubringenden Care-Tätigkeiten und Familienanteile am persönlichen Zeithaushalt aus. So ist der schnelle Wiedereinstieg von Frau D., den sie aufgrund ihres hohen Präsenzdrucks im Beruf und der partnerschaftlichen Einstellung zur Verteilung beruflicher und familialer Aufgaben vornimmt, ihr und ihrem Mann einerseits ein wichtiges Anliegen. Andererseits verkürzt sich dadurch zum einen die gemeinsame Elternzeit des Paares und damit der Familienurlaub (vgl. 6.6.3), und zum anderen erhöht sich deutlich der Vereinbarkeitsdruck für Herrn D., was er als Motivation für seine Elternzeit explizit herausstellt (vgl. 6.1.3).

Frau D.: Und dann wurde bei mir doch Druck gemacht, in meinen Job: „Du musst früher zurück“. Ich wollte eigentlich sechs Monate wirklich raus sein aus dem Job, Elternzeit nehmen, komplett. (...) Also, es gab da ziemlich viele Verhandlungen hin und her. Wir hatten uns das einfach anders vorgestellt.

Herr D.: Ja, der Arbeitgeber hat sich bei dir auch nicht an die Absprachen gehalten, das war ja das Problem.

Frau D.: Ja.

Herr D.: Es war ja nach ein paar Monaten dann so ein Kompromiss zu sagen, früher wiederzukommen. (F4, I1, §92-95)

### **6.10 Perspektivwechsel – die vermuteten Sichtweisen der anderen**

Verhalten, Verhandlungen und Entscheidungen der an den Prozessen rund um die Wahrnehmung von Elternzeit für Väter Beteiligten finden nicht im luftleeren Raum, sondern in bestimmten Alltags-, Lebens- und Handlungskontexten und nicht nur auf der Grundlage direkter, sondern v.a. auch indirekter Kommunikation und damit vermuteter Sichtweisen der jeweils anderen Beteiligten statt (vgl. 3.1.3 Kontextgebundenheit von Vaterschaft und Elternzeit).

Um diese vermuteten Sichtweisen, die aufgrund bestimmter Erfahrungen, expliziter und impliziter Regeln und jeweils systemeigenen Werten und Normen entstehen, und die die subjektiven Deutungen der Befragten und damit ihr aktives und reaktives Handeln in den Bezugssystemen Familie und Beruf beeinflussen und prägen, zu erfassen, wurden diese in den Interviews in einer Kombination aus direkten und indirekten bzw. zirkulären Fragen erhoben (vgl. 4.4.3).

Im Anschluss an die und in Ergänzung der bisher dargestellten, direkt geäußerten oder aus dem Verhalten der Akteure abgeleiteten Erlebnisperspektiven beschreibt dieser Teil der Auswertung die Vorstellungen der Interviewpartner von den Sichtweisen der jeweils anderen am Entscheidungs-, Ankündigungs-, Aushandlungs- und Wahrnehmungsprozess von Elternzeit für Väter Beteiligten und die daraus resultierenden Annahmen, Konstrukte und Verhaltensweise.

#### **6.10.1 Annahmen der Väter zur Unternehmensperspektive**

Die Vermutungen der Väter im Hinblick auf die Sichtweise ihres Arbeitgebers, ihrer Kollegen und ihrer direkten Vorgesetzten auf ihre Nutzung von Elternzeit zeichnen ein sehr differenziertes Bild von Wahrnehmungen und Befürchtungen, das von der Elternzeit als Tabubruch im Projekt-Management trotz erklärter Familienfreundlichkeit, Vorgesetzten zwischen Verunsicherung und Unterstützung und der Angst der Väter, als unkollegial zu gelten, geprägt ist.

##### **a. Elternzeit im Projekt-Management als Tabubruch**

Auch wenn insbesondere im Dienstleistungsbereich das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Firmenmanagement als wichtiges Thema angesehen und Elternzeit als ein zentrales „Schild“ zur Realisierung von Vereinbarkeit hochgehalten wird, zeigt sich doch auf der anderen Seite der konkreten Umsetzung in den jeweiligen Abteilungen, dass die Tatsache, überhaupt in Elternzeit zu gehen, bei den Vätern mit der Befürchtung besetzt ist, Unmut sowohl bei den direkten Vorgesetzten als auch bei den Kolleginnen und Kollegen hervorzurufen. Dabei steht v.a. die Angst im Vordergrund, dass Kollegen und Arbeitgeber das Wahrnehmen von Elternzeit als

unfair und für sie selbst benachteiligend wahrnehmen – insbesondere dann, wenn die Kollegen die Elternzeit „ausbaden“ müssen, indem sie die Väter in ihrer Abwesenheit vertreten, weil entweder die Elternzeit so kurz ist, dass es sich nicht lohnt Ersatzkräfte einzustellen, oder entsprechend qualifizierte Ersatzkräfte nicht zu finden sind (vgl. 6.8.5).

Herr D.: Ja, wie gesagt, es gibt, glaube ich, insgesamt ein hohes Verständnis dafür, dass der Job nicht alles ist. Die Work-Life-Balance wird schon sehr viel zitiert bei uns. Es gibt auch ein Verständnis für die persönlichen Umstände, die ja auch bekannt sind, logischerweise immer wieder, dass ich jetzt eine berufstätige Frau habe, dass man da natürlich logischerweise irgendwie damit umgehen muss. Die Elternzeit als solche ist natürlich dann einfach immer noch so ein Schild, das man dann irgendwo hochhält, dann auch gleich weiter tragen muss, wie wir das vorhin schon diskutiert haben, dass damit natürlich erst einmal einen gewissen vorsichtigen Umgang mit gab, vielleicht schlauerweise, wie gesagt, er kennt die Firma besser. (F4, I1, §535)

Doch auch bei einem grundsätzlich hohem Verständnis für Vereinbarkeitsfragen und viel zitierter Work-Life-Balance bringt die tatsächliche Umsetzung der Elternzeit das nach außen hoch gehaltene „Schild“ zum Wanken, insbesondere wenn eine Führungskraft Elternzeit beansprucht und damit mit dem unbeschriebenen Gesetz bricht, 24 Stunden verfügbar zu sein. Die tatsächliche Dauer der Elternzeit erscheint dabei zunächst unerheblich, entscheidend ist letztlich der Tabubruch, der erahnen lässt, dass es im Leben des Mitarbeiters – zumindest zeitweilig – etwas Wichtigeres gibt als seiner Arbeit.

Herr D.: Doof war es, überhaupt Elternzeit zu nehmen, klar. Die erste Reaktion des Arbeitgebers war natürlich anti. Aber, ob man dann drei, vier oder fünf [Monate Elternzeit, R.R.] sagt, ist dann eigentlich egal. (F4, I1, §100)

## **b. Vorgesetzte zwischen Verunsicherung und Verständnis**

Auch bei offiziell familienfreundlicher Unternehmensphilosophie, die die Väter v.a. als vom oberen Management als Leitbild forciert sehen, vermuten die Väter, dass ihre Vorgesetzten und ihr direktes Arbeitsumfeld wenig begeistert sind von ihrer Wahrnehmung von Elternzeit, da der Arbeitsausfall letztendlich auf dieser Ebene kompensiert werden muss.

Herr B.: Ich kann mir zum Beispiel vorstellen, dass das in der Managementebene durchaus positiv gesehen wird, wenn Elternzeit genommen wird, und dass die das toll finden, das liegt aber glaube ich wirklich daran, dass die sich nicht mit dem Problem auseinandersetzen müssen, dass sie irgendetwas kompensieren müssen. Die haben damit eigentlich nichts zu tun. (F2, I1, §245)

Insbesondere den Vorgesetzten als Verbindungsglied zwischen Management und breiter Arbeitnehmerschaft kommt hier eine besondere, vermittelnde Aufgabe zu. Sie fungieren quasi als Bandscheibe zwischen offizieller Firmenpolitik, alltäglichen Produktions- bzw. Dienstleistungserfordernissen und den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter. In dieser Gemengelage kommt es zu einem Phänomen, das Herr C. in seiner Wahrnehmung der Reaktionen seines Vorgesetzten schildert, bei dem er ein deutliches Missfallen und Ängste bzgl. seiner Elternzeit wahrnimmt. Gleichzeitig hat den Eindruck, dass sein Vorgesetzter sich nicht traut, seine Bedenken bzgl. der Elternzeit zu äußern, obwohl Herr C. bei einer direkten Ansprache seitens sei-

nes Vorgesetzten durchaus bereit gewesen wäre, die Dauer und / oder den Zeitpunkt seiner Elternzeit erneut zu verhandeln.

Herr C.: Ich glaube, er hat sich davor gefürchtet zu sagen, „Mensch, Andreas, du kannst das nicht machen, du bleibst nur vier Wochen daheim“. Damit hat er wirklich Probleme gehabt. Kann sein, dass das so gewesen ist. Das weiß ich nicht. (...)

Interviewer: Hatten sie das Gefühl, er hätte es gerne gesagt, er hat sich aber nicht getraut?

Herr C.: Ich vermute das. Ich weiß es nicht genau, aber ich vermute, dass es so in die Richtung ging.

Interviewer: Und war das dann mehr so eine Kröte die er geschluckt hat?

Herr C.: Ich denke schon. (...) Ich bin ja jetzt seit 1991 dort und weiß so ziemlich alles. Das ist in jedem Betrieb dasselbe dann, wahrscheinlich. Wenn Leute, die weg gehen, die länger schon da sind, für ein ganzes Jahr. Aber, ich kenne den wie gesagt schon seit 1991. Der hätte mir das ruhig sagen können, ich hätte ihm das nicht für übel genommen, wenn er gesagt hätte, „Mensch, das geht nicht“. Da hätten wir schon eine Lösung gefunden. Ein halbes Jahr vielleicht nur, ich weiß nicht, oder vielleicht doch einen Tag die Woche arbeiten. (F3, I1, §473-480)

Das Wissen um den biografischen Hintergrund der Vorgesetzten und Kollegen, um ihre Werte, Normen, Lebens- und Arbeitsvorstellungen, spielt eine tragende Rolle in der Konstruktion von Vermutungen und Hypothesen zu deren Sichtweisen auf die Elternzeit. So bilden die ihm zugänglichen Informationen zur Biografie seines Vorgesetzten die Interpretationsfolie für Herrn C.'s Annahme, dass sein Chef nicht in Elternzeit gegangen wäre und folglich auch wenig Verständnis für seine Elternzeit hat.

Herr C.: Mich würde mal interessieren, was er gedacht hat dabei. Der kommt aus einem kleinen Dorf, die Eltern sind Bauern, er hätte das garantiert nicht gemacht, glaube ich. (F3, I1, §205)

Lediglich einer der Interviewten, Herr D., ist sich – auch auf der Grundlage seines persönlichen Wissens um die Einstellungen und Lebensbedingungen seines Vorgesetzten – sicher, dass dieser es gut fand, dass er in Elternzeit gegangen ist. Er fühlt sich von seinem Vorgesetzten geschützt und unterstützt in seiner Wahrnehmung von Elternzeit, auch wenn sein Vorgesetzter letztendlich derjenige ist, der die Elternzeit seines Mitarbeiters der Unternehmensführung und den Kunden vermitteln muss. Herr D. jedenfalls ist sich sicher, dass ihm seitens seines Vorgesetzten durch seine Elternzeit keine Nachteile entstehen.

Herr D.: Ich glaube, ich glaube, dass er es gut fand, oder dass er es okay fand, dass ich das gemacht habe, dass ich jetzt bei ihm nicht irgendwie so unterwegs bin, das er sagt, „Okay, Brandmarke drauf, den lasse ich jetzt fallen!“ Oder so etwas. Das wäre zumindest nicht besonders intelligent von ihm, das muss man sich ja auch erst einmal leisten können. Also, das sehe ich nicht. (F4, I1, §535)

### **c. Angst als unfair bzw. unkollegial zu gelten**

In den Interviews mit den Vätern werden in deren vermuteten Sichtweisen der Kollegen immer wieder Ängste deutlich, dass diese die Elternzeit auf kollegialer Ebene als unfair wahrnehmen. Insbesondere vor dem Hintergrund der notwendigen Vertretung durch Kollegen bei kurzen Elternzeiten bzw. fehlenden externen Vertretungsmöglichkeiten, wie sie außer bei Herrn D. bei den drei anderen Fällen vorlagen, befürchteten die Väter negative Auswirkungen auf ihr Verhältnis zu ihren Kolle-

gen durch die zusätzlichen Belastungen, die die Elternzeit für das Arbeitsumfeld mit sich bringt.

Herr B.: Ich kann nur hoffen, dass sie es wirklich nicht als unfair wahrgenommen haben, so nach dem Motto, na ja, jetzt zieht er sich einfach raus. (F2, I1, §243)

Diesen vermuteten Sichtweisen und damit einhergehenden Befürchtungen stehen andererseits positive Erlebnisse im direkten Kontakt mit Kollegen und Vorgesetzten gegenüber, die deutlich machen, dass die Vermutungen der Väter sich nicht zwangsläufig mit den tatsächlichen Sichtweisen der anderen Beteiligten decken.

Herr C.: Aber es gab auch keine Diskussionen, zum Beispiel, dass das verkehrt wäre, oder dass man das nicht machen kann oder so. Die sind alle noch freundlich zu mir, wenn ich jetzt mal hingehe. (F3, I1, 491)

### **6.10.2 Annahmen der Väter zur Perspektive ihrer Partnerinnen**

Die Vermutungen der Väter hinsichtlich der Sichtweisen ihrer Partnerinnen auf den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess ihrer Elternzeit betreffen die grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Prozessverlauf auf der einen und die von den Männern bei ihren Partnerinnen vermuteten Optimierungsbedarfe bei der Aushandlung, der Umsetzung und den Konsequenzen der Elternzeit andererseits.

#### **a. Zufriedenheit mit Entscheidung für und Verlauf der Elternzeit**

Grundsätzlich nehmen die Väter bei ihren Partnerinnen Zufriedenheit mit der Entscheidung für die Elternzeit und eine große Erleichterung durch deren Umsetzung wahr. Diese Zufriedenheit und Erleichterung registrieren v.a. die Väter, bei denen eine paritätische Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit im Alltag nicht die Regel ist und bei denen Erziehung und Hausarbeit überwiegend im Aufgabenbereich der Frauen liegen. Entsprechend fokussieren sich die von den Vätern wahrgenommenen Erleichterungen auf die Erledigung alltäglicher Dinge, bei denen sie ihre Partnerinnen entlasten bzw. durch ihre Präsenz die Abhängigkeit von anderen Betreuungspersonen reduzieren.

Herr A.: (...) aber es ist schon eine Erleichterung, wenn man zu zweit ist, ganz klar.

Interviewer: Also ist das jetzt im Prinzip so, der Status den Sie jetzt haben, von dem sie glauben, dass Ihre Frau ihn als deutliche Erleichterung empfindet?

Herr A.: Das denke ich schon. (F1, I1, §135-137)

Herr C.: Die war erleichtert auf jeden Fall, wo wir gesagt haben, „Mensch das könnten wir machen“, war sie erleichtert. Das heißt, sie war nicht mehr auf die Schwiegermutter angewiesen, musste nicht mehr bitten. Das war eine Erleichterung. (F3, I1, §428)

Die Zufriedenheit und Entlastung, die Herr C. bei seiner Frau wahrnimmt, ist in seinen Äußerungen lediglich getrübt durch einen erhöhten Abstimmungsbedarf der entsteht, wenn beide Elternteile gemeinsam den Haushalt organisieren (vgl. 6.7.4) – eine Phase, die zwar anstrengend sein kann, sich nach ein paar Wochen jedoch auch eingespielt hat.

Herr C.: Na gut, dass hat sich dann auch herausgestellt, dass es auch anstrengend sein kann, wenn beide zuhause sind, weil ich doch auch andere Ideen habe. Aber nach ein paar Wochen hat sich das eingespielt. Jetzt läuft das. (F3, I1, §428)

Anders ist dies bei Paaren, für die eine paritätische Verteilung und klare Zuständigkeit beider Elternteile für Erwerbs- und Familienarbeit zum gemeinsamen Lebenskonzept gehört. Hier konzentrieren sich Herrn D.'s Wahrnehmungen nur am Rande auf die Erledigung von Alltagstätigkeiten, die für ihn eine Selbstverständlichkeit ist. Seine Beschreibung der Perspektive seiner Partnerin hebt v.a. auf den zwischen seinen und ihren beruflichen und familialen Interessen konflikthaft wahrgenommenen Aushandlungsprozess ab, in dem er die von ihm bei seiner Partnerin wahrgenommene mangelnde Bereitschaft, ihr Bedürfnis nach beruflicher und finanzieller Eigenständigkeit temporär einzuschränken, als hinderlich erlebt.

Herr D.: Dass sie selber auch ein großes Problem damit hat, mal zu sagen, also das so intertemporal zu betrachten das Thema, also zu sagen, „Ist ja egal, dann verdiene ich jetzt mal ein halbes Jahr mal nichts, dafür du, und dann machen wir das in zwei Jahren wieder umgekehrt, oder so.“ (F4, I1, §519)

In seinen Äußerungen spiegelt sich zudem die Vermutung, dass seine Partnerin ihre beruflich bedingte Sensibilität für klassisches stereotypes Rollenverhalten auf ihn überträgt, was ihm seiner Meinung nach nicht gerecht wird (vgl. 6.6.3, 6.10.4).

Herr D.: Und ich hatte das Gefühl, dass es bei ihr schon irgendwie eine Rolle spielt, dass sie mich von einem Rollenbild, das ich selber gar nicht habe, aber das typischerweise Männer haben, irgendwie abbringen will, also Stichwort Status und solche Sachen. (F4, I1, 519)

### **b. Optimierungsbedarfe bei Aushandlung, Umsetzung und Konsequenzen der Elternzeit**

Bei aller Zufriedenheit und Erleichterung, die die Väter bei ihren Partnerinnen wahrnehmen, ist lediglich ein Vater der Meinung, dass es aus Sicht seiner Partnerin keinen Optimierungsbedarf hinsichtlich der Elternzeit gibt. So schätzt lediglich Herr C. seine Partnerin als rundum zufrieden mit dem Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess seiner Elternzeit ein.

Herr C.: Nein, ich glaube nicht. Es funktioniert ganz gut. (F3, I1, §437)

Der große Teil der Väter vermutet einen Optimierungsbedarf aus Sicht ihrer Partnerinnen v.a. hinsichtlich der Aushandlungsphase der Elternzeit. So schildert Herr B. den gesamten Verlauf der Elternzeit als Prozess mit mehreren Phasen. In der ersten Phase, den Überlegungen zur Elternzeit, sieht er sich selbst als noch sehr zurückhaltend, da er nicht abschätzen konnte, wie sein Arbeitgeber auf sein Anliegen reagiert. In dieser Phase glaubt er, dass seine Partnerin eher traurig und frustriert war. Je konkreter die tatsächliche Umsetzung der Elternzeit im Betrieb wurde, desto stärker entspannte sich die diesbezügliche Situation mit seiner Partnerin.

Herr B.: Den gesamten Prozess wahrgenommen hat? Da gibt es sicher unterschiedliche Phasen in diesem Prozess, wie sie wahrgenommen wurden. Ich denke mal, meine ersten Äußerungen hin zu Elternzeit, „Hm, ich weiß nicht, ob das so gut ankommt, oder ob das überhaupt geht in der Firma, ob die da nicht quer schießen. Hm, das kommt sicher nicht gut an.“ Wo sie sich auch denkt, „Na toll, super, genau die richtige Situation, genau so wollte ich es haben.“ Das ist dann eher so, na ja Mist. (F2, I1, §223)

Ein klares Bekenntnis zur Elternzeit und ein weniger bedecktes Verhalten im Hinblick auf seinen Arbeitgeber hätten aus seiner Sicht gerade diese erste Phase der Überlegungen zur Elternzeit für seine Partnerin entspannter gestaltet.

Herr B.: Vielleicht hätte es das netter gemacht, wenn es ein direktes Ja und eine direkte Planung gegeben hätte. (F2, I1, §227)

Optimierungspotenzial aus Sicht seiner Partnerin sieht Herr D. v.a. hinsichtlich der (gemeinsamen) Umsetzung der Elternzeit. Er nimmt an, dass es aus ihrer Sicht besser gewesen wäre, wenn die gemeinsame Elternzeit nicht durch ihre beruflichen Erfordernisse und die Schwierigkeiten bei der Renovierung ihrer Eigentumswohnung behindert worden wäre.

Herr D.: Ja, nee, oder auch eben dieses wirklich dann mal Loslassen-Können oder Nichts-Machen und sich wirklich mal um die Kinder kümmern und nicht jeden blöden Job annehmen oder jeden Handwerker beaufsichtigen. (F4, I1, §524)

In der Konsequenz der Umsetzung seiner Elternzeit vermutet Herr A., dass sich seine Frau freuen würde, wenn er mehr Zeit zuhause verbringen würde. Gleichzeitig vermutet er, ist sie hier jedoch auch ambivalent, da sie weiß, dass es ihm wichtig ist, neben der Familie bzw. dem Beruf einen Ausgleich im jeweils anderen Bereich zu finden.

Herr A.: Also, wir waren uns eigentlich beide einig, relativ früh einig, das hatte ich ja schon gesagt, dass wir zumindest die Partnermonate in Anspruch nehmen. Ich denke, dass sie nicht unbedingt abgeneigt wäre, wenn ich da doch noch mehr Zeit zuhause verbringen könnte. (...) aber ich denke schon, dass sie dann schon denkt, dass ich so in diese Richtung denke, dass es dann schon auch noch etwas anderes gibt außer der Familie. Dass es doch noch irgendwelche anderen Dinge gibt, denen man dann nachgehen sollte. (F1, I1, §139-141)

Auch wenn die Väter durchgehend eine Wertschätzung ihrer Partnerinnen für die (gemeinsame) Elternzeit schildern, wird in den Gesprächen sehr deutlich, dass die Väter die Einschätzung ihrer Partnerin so wahrnehmen und teilen, dass die Elternzeit zwar ein „nettes Zubrot“ gerade zum Beginn der Familienphase ist, das jedoch nicht dazu geeignet ist, familiäre Vereinbarkeitsfragen längerfristig zu lösen. Hierzu bedarf es letztlich umfassender Modifikationen des gesamten beruflich-familialen Zeithaushaltes beider Elternteile, zu denen die Elternzeit jedoch ein wichtiger Anstoß sein kann (vgl. 6.12.3).

Herr B.: Von daher ist das, denke ich mal, ein nettes Zubrot und eine wunderbare Gelegenheit, die auch die Helen so empfindet, aber auch mit der Perspektive aufs Langfristige ist es dir auch relativ klar, dass das nicht das ist, was es wirklich rausreißt. Von daher als auch die Überlegung hinsichtlich der Modifikation des Jobs, indem, dass man nicht so weit weg reist oder nicht zu viel reist. Soweit meine Annahme. (F2, I1, §225)

### **6.10.3 Annahmen der Partnerinnen zur Unternehmensperspektive**

Die Sicht der Partnerinnen auf die Perspektive der Arbeitgeber der Väter beschränkt sich häufig auf die durch den Vater vermittelten Eindrücke und einzelne Begegnungen, z.B. im Rahmen von Betriebsfeiern, aus der sie die Vor- bzw. Nachteile der jeweiligen Elternzeit-Umsetzungen für das Unternehmen und Reaktionen einzelner Vorgesetzter und von Kollegen wahrnehmen.

### **a. Vorteile und positive Reaktionen der Arbeitgeber**

Als Partnerin eines Arbeitnehmers, der im Rahmen der Elterngeldregelung die zwei „Vätermonate“ genutzt hat, hat Frau A. im Hinblick auf die Sichtweisen des Arbeitgebers ihres Mannes keinerlei Nachteile wahrgenommen.

Frau A.: Und Nachteile, ich glaube Nachteile, weil dann hätte ich auch irgendwas Negatives gehört, und das kam bei uns nie an. (F1, I2, §205)

Im Gegenteil. Sie vermutet, dass die Formulierung des BEEG aufgrund des Verständnisses der ergänzenden Partnermonate als „Vätermonate“ für die Arbeitgeberseite günstig ist, da die Väter sich so meist die Wahrnehmung dieser zwei Monate beschränken – eine Perspektive, die auf Seiten der Arbeitgeber eine indirekte Bestätigung in der Beurteilung der Elternzeit von Herrn A. seitens seines Arbeitgebervertreters als „urlaubsähnlich“ findet.

Frau A.: Hm, ich glaube, der Vorteil, das war aber vorher auch schon, dass es eher begrenzt ist auf diese zwei Monate, dass man das zusätzlich noch nehmen kann, dass es vorher halt eher in den Köpfen war, wenn der Mann zuhause bleibt, oder der Partner Erziehungsurlaub nimmt, dann ist's gleich ein ganzes Jahr, oder zwei Jahre, und was macht man dann mit der Stelle? Wer übernimmt die Aufgaben? Muss der Arbeitgeber den Platz freihalten? (F1, I2, §205)

In diesem Zusammenhang erlebt Frau A. sowohl in der Führungsebene des Arbeitgebers ihres Mannes als auch auf der Ebene der Kollegen durchgehend positive Sichtweisen auf die in zwei Einzelmonate aufgeteilte Elternzeit ihres Mannes. Im direkten Kontakt mit dem Unternehmensleiter erfährt sie dessen positive Rückmeldung zur Elternzeit ihres Mannes und sogar dessen Aufforderung, ihr Mann solle als ein gutes Beispiel weiter Werbung für Elternzeit von Vätern machen. So glaubt Frau A., dass die Elternzeit nicht nur der familienorientierten Unternehmensleitung, sondern auch bei Herrn A.'s Kollegen positiv aufgefallen ist und dort auch den einen oder anderen Kollegen zur Nachahmung anregt – auch wenn fraglich ist, wie es bei längeren Elternzeiten um diese Begeisterung bestellt ist.

Frau A.: (...) sein Vorgesetzter und der Firmenleiter sogar, und hat mit uns gesprochen, fand das auch ganz toll, wusste das auch genauer, wie lang er jetzt... (...) Der ist jetzt, glaube ich, auch Opa geworden, das ist auch wieder so eine Generation, und er fand es sehr schön und hat zum Frank gesagt, er soll dafür weiter Werbung machen. Wie weit man das natürlich immer bewerten darf [lacht]. Aber, ich denke schon, er macht für mich zumindest einen sehr ehrlichen Eindruck und ich denke auch, dass er das positiv gemeint hat. (...)

Ich glaube wirklich, dass es positiv aufgefallen ist, und dass es, denk ich, jetzt immer mehr nachahmen. (F1, I2, §141-143)

Letztlich erscheint den Partnerinnen die Umsetzung auch mehrmonatiger Elternzeiten unter Berücksichtigung betrieblicher Stoßzeiten jedoch als ein gangbarer Kompromiss sowohl für die Familie, hier vertreten durch die Perspektive der Partnerinnen, als auch für die Unternehmensseite, wie dies in den Äußerungen von Frau B. deutlich wird.

Frau B.: Es hat ja jetzt keiner der Job gekündigt oder gesagt, ich gehe jetzt zwölf Monate in Elternzeit, sondern das war ein ganz guter Kompromiss, um beide Seiten irgendwie zufriedenzustellen (F2, I1, §258)



## **b. Nachteile und vermutete Unterstellungen**

Die Nachteile, die die Elternzeit der Väter für die Unternehmensseite mit sich bringt, sehen die Partnerinnen v.a. auf der Seite der Kollegen, die die Elternzeit „ausbaden“ müssen. Dabei schwingt in den Aussagen von Frau B. die Vermutung mit, dass Kollegen sich im Stich gelassen fühlen und darüber verärgert sind, mehr Arbeit leisten zu müssen.

Frau B.: (...) man lässt die ja im Endeffekt ein paar Monate im Stich, und kümmert sich nicht darum, dass die Kollegen es ja im Prinzip ausbaden müssen. (F2, I1, §253)

Hinsichtlich der Sichtweisen von Vorgesetzten und Unternehmensführung gehen die Befürchtungen dahin, dass die Wahrnehmung von Elternzeit auch als Illoyalität dem Arbeitgeber gegenüber gedeutet werden kann. Die Elternzeit wäre damit in den Vermutungen von Frau B. bzgl. der Sichtweisen des Arbeitgebers ihres Partners ein deutliches Indiz dafür, dass die Prioritäten des Arbeitnehmers sich von der Erwerbsarbeit hin zur Familie verschieben – eine Gemengelage von Vermutungen, die auch zur unsicheren Situation in der Partnerschaft von Herrn und Frau B. in der Aushandlung der Elternzeit zwischen Familie und Beruf beigetragen hat und der Herr B. – zumindest im Nachhinein - in seiner Wahrnehmung seines Arbeitgebers vehement widerspricht.

Frau B.: Ja, das ist dann mehr die Perspektive der Kollegen. Aber, ich denke, der Vorgesetzten durchaus auch so: „Aha, dann sehen wir halt ganz klar, wie die Prioritäten sitzen.“ Wobei wahrscheinlich nicht bei jedem der Beruf die oberste Priorität hat, wobei, das ist sicherlich nicht bei jedem so.

Herr B.: Das glaube ich nicht. Ich glaube sicherlich nicht.

Frau B.: Aber es ist schon umgekehrt, ist es jetzt nicht unbedingt ein Indiz dafür, dass der Beruf nicht Priorität eins ist, wenn man noch etwas anderes hat. (F2, I1, §256-258)

Ähnliche Divergenzen in den vermuteten Sichtweisen innerhalb des Berufssystems zeigen sich auch bei Herrn und Frau D. Während Herr D. seinen Vorgesetzten als schützend erlebt hat, nimmt Frau D. ihn als für eine Führungskraft zu ängstlich wahr, da er innerhalb des Unternehmens nicht offen mit der Elternzeit ihres Mannes umgegangen ist.

Frau D.: Er war Bedenkenträger, er war ängstlich, sehr ängstlich, extrem ängstlich für eine Führungskraft, wie ich finde. (F4, I1, §366)

### **6.10.4 Annahmen der Partnerinnen zur Perspektive der Väter**

Die Einschätzungen der Mütter zu den Sichtweisen ihrer Partner auf den Aushandlungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozess zur Elternzeit zeigen, dass sie die Ambivalenzen ihrer Partner zwischen beruflichen, karrierebezogenen und familialen Interessen durchaus wahrnehmen und nachvollziehen können. Sie machen so die Erfahrungen und Schilderungen der Väter nachvollziehbar, agieren aber auch als vermittelndes Korrektiv zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung der Väter. Und auch wenn die Mütter glauben, dass die Aushandlung, Entscheidung und Umsetzung der Elternzeit für die Väter überwiegend gut gelaufen ist, registrieren sie doch auch Optimierungspotenziale aus der Sicht ihrer Partner.

### **a. Zwischen Ambivalenzen, positiven Erfahrungen und angenehmen Überraschungen**

V.a. die Mütter, die sich selbst – zumindest in den ersten Lebensmonaten – als primär in der fürsorgenden Rolle für ihre Kinder sehen, sehen ihre Partner hin und her gerissen zwischen beruflicher und familialer Verantwortung. Diese Ambivalenzen, verbunden mit der Angst vor beruflichen Nachteilen, sieht auch Frau B. als ausschlaggebend für die anfängliche Unsicherheit ihres Partners in der familialen Aushandlung seiner Elternzeit.

Frau B.: (...) und umgekehrt auch die Verantwortung, die er als Vater automatisch so mit aufgebürdet kriegt, auch wahrnehmen wollen und mich jetzt hier nicht alleine sitzen lassen wollen. Das war schon ganz klar auch eine Absicht. (F2, I1, §229)

So wird den Müttern die Absicht der Väter, ihre Verantwortung als Erzieher ihrer Kinder und Unterstützer ihrer Partnerinnen zu übernehmen, ebenso deutlich, wie deren Zufriedenheit mit der vereinbarten und ausgehandelten Dauer der Elternzeit.

Frau B.: (...) Insofern hat er also mehr an Elternmonaten gekriegt, als er zunächst mal...  
Herr B.: ...zu hoffen gewagt hat... (F2, I1, §236-237)

Dies gilt, auch wenn sie bei einer entsprechend sicheren beruflichen Perspektive ebenso das Bedürfnis ihrer Partner nach einer längeren als der realisierten Elternzeitdauer sehen.

Frau B.: Wenn man natürlich für sechs Monate hätte weggehen können, ohne sich Sorgen machen zu müssen um den Job oder um die berufliche Perspektive, könnte ich mir durchaus vorstellen, dass er auch Spaß daran hätte, sechs Monate hier zu sein mit dem Paul. (F2, I1, §234)

Insgesamt beurteilen die Partnerinnen den gesamten Ablauf der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses zur Elternzeit ihrer Partner aus deren Perspektive überwiegend positiv. Die Empfindungen, die die Mütter bei ihren Partnern wahrnehmen, gehen von großer Freude über den „finanziellen Luxus“, den die Elterngeldmonate in der damit verbundenen familienbezogenen Freistellung von der Erwerbsarbeit mit sich bringen, bis hin zur angenehmen Überraschung, dass der eingeplante Verhandlungspuffer tatsächlich auch zur Elternzeit wird.

Frau A.: Ich denke schon, dass es so gelaufen ist, wie er es sich vorgestellt hat. Auch wenn wir uns mit Freunden unterhalten, er spricht immer positiv davon. Ich meine, dass es jetzt finanziell eher Luxus ist, wenn man zwei Monate lang nimmt...(F1, I2, §131)

Frau B.: Da kam dann halt diese vier, optional auf zwei runter zu gehen, und dass es dann tatsächlich vier geworden sind, das fand Thomas, soweit ich das beurteilen kann, ziemlich gut. (F2, I1, §229)

### **b. Diskrepanzen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung**

Während die Äußerungen über die wechselseitige Wahrnehmung der Väter und ihrer Partnerinnen in zwei von vier Fällen nahezu vollständig deckungsgleich sind, zeigt sich bei den hoch qualifizierten Vätern und hier insbesondere bei Herrn D., dessen Partnerin zudem beruflich sehr aktiv ist, dass deren Selbstwahrnehmung und die Fremdwahrnehmung durch ihre Partnerin teilweise stark differieren. So ver-

festigen sich in den dezidierten Fragen nach einem Perspektivwechsel die bereits unter 6.6.3 beschriebenen Diskrepanzen in den Aussagen von Herrn und Frau D.

Frau D.: Aber, wie gesagt, bei Peter, ich (...) würde aus meinen Beobachtungen und den Kämpfen, die wir da hatten, schon sagen, da gibt es eine Lücke, und da gibt es durchaus ein überhöhtes Selbstbild, das nicht ganz mit dem übereinstimmt, wie es dann wirklich aussieht. (F4, I1, §528)

Diese beziehen sich v.a. auf sein Selbstbild als Vater und seiner von seiner Partnerin geschilderten Ängste vor beruflichem Status- und Bedeutungsverlust und seinem starken Bedürfnis nach beruflichem Erfolg.

Frau D.: Also, ich glaube, dass es sehr schwierig war, dass da auch sehr viel mehr Angst vor Bedeutungsverlust mit im Spiel war, als er das jetzt äußert. Und ich würde mir auch herausnehmen, zu sagen, dass ich da schon einen gewissen blinden Fleck wahrnehme. Ich habe schon das Gefühl, dass das Selbstbild bei ihm sehr wohl von solchen Rollensetzungen abhängig ist, nicht komplett abhängig, aber dass es eine Rolle spielt. (F4, I1, 526)

Teil dieser Diskrepanz ist auch die von Frau D. äußerte Wahrnehmung, dass ihr Mann nur schwer auf berufliche, außerfamiliale Bedeutungserfahrungen verzichten kann, die sie in der Elternzeit durch die organisatorischen Erfordernisse durch die Renovierung ihrer Wohnung kompensiert sieht. Seine Darstellung, entspannt vom Beruf abschalten und sich auf die Elternzeit einlassen zu können (vgl. 6.7.2), stellt sie damit infrage.

Frau D.: Diese Lücke ist in der Elternzeit mit dieser Renovierung gefüllt worden. Ich weiß nicht, wie's gewesen wäre, wenn wirklich kein Anruf mehr gekommen wäre. Ich bin da sehr im Zweifel. Ich erlebe ihn da anders, als es seinem Selbstbild entspricht. Ich sehe da eine kleine Diskrepanz zwischen, „Das ist für mich alles selbstverständlich“ und „Ich bin völlig unabhängig davon“. (F4, I1, §526)

### **c. Optimierungsbedarfe bei Aushandlung und Umsetzung der Elternzeit und Lust auf Mehr**

Die Annahmen der Partnerinnen für Optimierungsoptionen des Elternzeitprozesses aus Sicht ihrer Partner bewegen sich zwischen nahezu absoluter Zufriedenheit im Übergang zur Elternzeit, dem Wunsch nach besserer Abgrenzung gegenüber beruflichen Anforderungen einerseits und dem Bedürfnis, in der Elternzeit zumindest teilweise berufstätig zu sein, in deren Verlauf andererseits.

Von überwiegender Zufriedenheit mit dem Übergang zur Elternzeit aus der von ihnen angenommenen Perspektive ihrer Partner berichten nahezu alle Partnerinnen. Gerade der Übergang von der Erwerbs- in die Familienzeit direkt mit der Geburt des Kindes erscheint hierbei besonders wichtig für die Zufriedenheit sowohl der Väter als auch der Mütter.

Frau C.: Von dem Prozess an sich haben wir überhaupt gar nichts mitbekommen. Wir haben das beantragt, und das Kind, das kam ja früher, und da hat das alles Gott sei Dank so hin gehauen, mit dem Urlaub und den Überstunden. Die haben genau gereicht. Das ging dann vom Urlaub direkt in die Elternzeit. Das war gut. Da kann man jetzt nach meinem Gefühl nichts dran optimieren. (F3, I1, §455)

Im Verlauf der Elternzeit erscheint v.a. für die hoch-qualifizierten und beruflich stark engagierten Väter aus der Sicht ihrer Partnerinnen besonders wichtig, dass

sich beide – Männer wie Frauen – besser gegen die beruflichen Anforderungen ihrer Arbeitsstrukturen und –kulturen zur Wehr setzen, um das eigene, das partnerschaftliche und das familiäre Wohlergehen besser zu sichern.

Frau D.: Ich würde schon sagen, ich hätte für unser beider Wohlergehen mich nicht unter Druck setzen lassen sollen, früher zurückzukehren zum Beispiel. Da hat er recht, wir sind beide immer schnell auf dem Weg, diesen Druck anzunehmen, also den Leistungsdruck und den Druck, sich diesen Arbeitsstrukturen anzupassen, den haben wir beide. Wenn wir diskutieren, wir haben beide erst mal eine große Klappe und wenn es dann hart auf hart kommt und die Realität eintritt und Enttäuschung da ist beim Vorgesetzten und Enttäuschung im Kollegenkreis, dann wird es fühlbar und dann stellt sich das anders dar. (F4, I1, §531)

Auf der anderen Seite steht die Wahrnehmung von Frau C., die ihren Mann, den unter den Interviewten am niedrigsten Qualifizierten mit der längsten Elternzeitdauer, innerhalb der Elternzeit auch als der reinen Familienarbeit überdrüssig erlebt. In ihrer Sicht fehlt ihm gerade bei der langen Elternzeit der Ausgleich durch den Beruf durch die Möglichkeit, innerhalb der Elternzeit ggf. stundenweise arbeiten gehen zu können – eine Möglichkeit, die gesetzlich zwar vorgesehen, aber aus der Sicht der Interviewten als finanziell nicht lohnend erscheint (vgl. 6.12.1).

Frau C.: Manchmal gibt es Punkte, da ist er schon sehr genervt, „Nur die Kinder!“ Man hört ihn dann auch. „Das ist ein Lärm hier. Nur mal ein bisschen Ruhe haben, mal die Kinder nicht hören, das ist so ein Luxus.“ Oder, Andreas, manchmal ist man doch als Vater – denk ich mal – sehr genervt. Man hat ja keinen Ausgleich, man ist ja nicht an der Arbeit, man sieht ja die Kollegen nicht und man hört und sieht nichts anderes als den ganzen Tag die Kinder. (3, I1, §447)

Frau C.: Manchmal wäre es vielleicht schon schön, wenn du stundenweise an die Arbeit könntest. (F3, I1, 457)

„Lust auf Mehr“ hat die Elternzeit nach dem Eindruck von Frau A. dagegen ihrem Mann gemacht. Dem immer wieder betonten „Urlaubs-Charakter“ kurzer, aufgeteilter Elternzeiten folgend, beschreibt sie die Elternzeit als eine durchgehend positive Erfahrung für ihren Mann, die bei ihm den Wunsch weckt, nach der eventuellen Geburt eines dritten Kindes eine längere Elternzeit von vielleicht drei statt bisher nur zwei Monaten zu nehmen.

Frau A.: Also, ich denke, für Thomas war es eine positive Erfahrung und ich denke, wenn wir noch ein Kind bekommen würden, würde er es wieder machen. Und wenn das finanziell machbar ist, für uns jetzt privat im Haushalt, könnte ich mir sogar vorstellen, dass Thomas statt zwei Monate vielleicht drei Monate nimmt. (F1, I2, §127)

### **6.10.5 Annahmen der Arbeitgebervertreter und Vorgesetzten zur Perspektive der Väter**

Die Annahmen der Arbeitgebervertreter zu den Perspektiven der Väter auf die betrieblichen Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse reichen von der Wahrnehmung weitgehender Zufriedenheit und leichten Ängsten bei den Vätern, der Bedeutung persönlicher Vertrautheit zu Vorgesetzten v.a. für Mitarbeiter im mittleren Management, einer allgemeinen Nervosität an den Übergängen in die und aus der Elternzeit bis hin zur weitreichenden Bedeutung der Akzeptanz der Elternzeit auf verschiedenen Unternehmensstufen.

### **a. Zwischen Zufriedenheit und Ängsten**

Die Arbeitgebervertreter vermuten, dass die Aushandlungsplanung und Umsetzung der Elternzeit aus Sicht der Väter überwiegend positiv verlaufen sind, auch wenn sie durchaus Ängste der Väter im Hinblick auf die Ankündigung der Elternzeit im Betrieb annehmen. Wie leicht oder schwer dieser erste Schritt den Arbeitnehmern fällt, sehen sie vor allem abhängig vom persönlichen Verhältnis zu Vorgesetzten und förderlichen Rahmenbedingungen im Unternehmen.

Dabei gehen die Arbeitgebervertreter davon aus, den Vätern als Arbeitnehmern nicht das Gefühl vermittelt zu haben, dass ihre Elternzeit als negativ empfunden oder negative Folgen auf ihre Berufstätigkeit haben wird.

AG-Vertreterin Herr B.: Wir haben dann auch Wege gesucht, wie wir das organisieren und ich glaube, dass wir ihm nicht vermittelt haben, dass es negativ ist. Das ist sicher nicht einfach, den Weg zu gehen, aber sicher nicht negativ. Also, dass bei ihm keine Bedenken kommen, oh, jetzt habe ich das erfragt, wie stehe ich jetzt da, das glaube ich sicherlich nicht. (...) Also, ich glaube nicht, dass wir ihm das Gefühl vermittelt haben, dass er sich da jetzt unwohl fühlen müsste. (F2, I2, §134)

Auch der Leiter der Personalabteilung im Fall A. glaubt nicht, dass die betriebliche Seite des Elternzeit-Wahrnehmungsprozesses aus Herrn A.'s Perspektive für ihn ungünstig gelaufen ist, da nach seinem Eindruck alle Beteiligten die Elternzeit mitgetragen haben.

AG-Vertreter Herr A.: Auch aus der Perspektive der anderen Beteiligten kann ich sagen, haben die das sicherlich akzeptiert und mitgetragen, dass Herr A. für diese zweimal ein Monat nicht dabei war. Und ich denke nicht, dass die den Eindruck haben, dass da irgendetwas ungünstig gelaufen ist. (F1, I3, §39)

### **b. Persönlicher Kontakt zu Vorgesetzten reduziert negative Folgen für die Karriere**

Das Bild, das sich die Vorgesetzten und sonstigen Arbeitgebervertreter von ihren Mitarbeitern machen können, ist dabei stark abhängig von der Nähe des persönlichen Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem. Entsprechend seinem engen persönlichen Verhältnis zu Herrn D. hat sein Vorgesetzter ein sehr differenziertes Bild zu Herrn D.'s Erleben der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse seiner Elternzeit, das je nach Prozessphase deutlich variiert.

Um sich als Mitarbeiter leichter zu trauen, den ersten Schritt zu Ankündigung der Elternzeit zu gehen, ist ein eben solches gutes Verhältnis zur nächsthöheren Hierarchieebene ein sehr wichtiger Faktor, wie Herrn D.'s Vorgesetzter aus seinen Erfahrungen mit seinem Mitarbeiter berichtet.

Vorgesetzter Herr D.: Ich könnte mir schon vorstellen, dass der erste Schritt wahrscheinlich etwas leichter ist als es normalerweise ist, weil wir ein gutes Verhältnis zueinander haben und weil wir die Sachen auch offen miteinander diskutieren konnten. (F4, I2, §127)

Doch auch wenn das persönliche Verhältnis zur nächsthöheren Hierarchieebene gut ist und, wie bei Herrn D., die Elternzeit dort mitgetragen wird, spielt gerade bei hoch qualifizierten Mitarbeitern mit Projekt- und Personalverantwortung v.a. in der Phase der Ankündigung der Elternzeit die Furcht vor negativen Reaktionen von

Kollegen und weiteren Vorgesetzten eine wichtige Rolle im Hinblick auf Befürchtungen negativer Konsequenzen hinsichtlich der eigenen Karriere.

Vorgesetzter Herr D.: (...) Ich könnte mir vorstellen, dass er im Hinblick auf seine Karriere und im Hinblick auf die sonstigen Reaktionen aus der Firma schon sehr, sagen wir mal gespannt war.

Interviewer: Gespannt in Erwartung oder angespannt?

Vorgesetzter Herr D.: Eher negativ angespannt.

Interviewer: Angespannt, okay.

Vorgesetzter Herr D.: Also es gab da den einen oder anderen, wo ich jetzt auch nicht sagen konnte, wie er der reagiert hätte, der auch wichtig ist in unserem Umfeld. Im Endeffekt würde ich aber sagen, diese ganzen Themen, was das Umfeld angeht, dort hat sich keine der aber keine der negativen Erwartungen bewahrheitet. (F4, I2, §127-131)

Doch auch die Erwartung negativer Konsequenzen auf einen Abbruch oder deutliche Rückschritte in der Karriere sich nicht bewahrheiten sollten, geht Herrn D.'s Vorgesetzter davon aus, dass sein Mitarbeiter und auch andere Mitarbeiter in ähnlicher Position wissen, dass sich die Karriere selbst nach einer für alle Beteiligten gangbaren Elternzeit-Lösung nicht mit der gleichen Geschwindigkeit fortentwickelt wie ohne die Wahrnehmung von Elternzeit.

Vorgesetzter Herr D.: Wenn man davon ausgeht, man geht in die Elternzeit, kommt sauber zurück und ist mindestens noch an der Stelle, wo man vorher war, dann würde ich sagen, ja. Wenn man den Anspruch hat, dass die sich Karriere in der gleichen Geschwindigkeit fortentwickelt, wie vorher, dann würde ich sagen, nein. (F4, I2, §137)

### **c. Nervosität an den Schnittstellen Beruf-Elternzeit-Beruf**

Nervosität – v.a. an den Übergängen in die Elternzeit und aus der Elternzeit – vermuten auch anderen Arbeitgebervertreter bei ihren Mitarbeitern. Der Vertreter von Herrn C.'s Arbeitgeber vermutet diese Nervosität bei Herrn C. gerade vor dem Hintergrund, dass er der erste Vater im Unternehmen ist, der nach der Neuregelung des BEEG eine längere Elternzeit beansprucht hat.

Interviewer: Also, Sie glauben, dass der Herr C. vorher schon auch ein bisschen nervös war?

AG-Vertreter Herr C.: Ja, weil er ist halt der erste in dieser Art, na gut, das liegt auch daran, dass es erst seit 2007 möglich war. (F3, I2, §105-106)

Eine Vorstellung, die die Arbeitgebervertreter für nachvollziehbar halten und die sie für sich selbst in einer ähnlichen Situation als ebenso aufregend und leicht beängstigend sehen.

AG-Vertreter Herr C.: Wenn ich jetzt mal von mir persönlich ausgehen würde, nachdem ich für mich persönlich oder in der Familie den Entschluss gefasst habe, wäre ich natürlich schon etwas nervös, das erste Mal bei meinem Arbeitgeber vorzusprechen. (F3, I2, §104)

Insbesondere beim Wiedereinstieg nach einer längeren Elternzeit, der für Herrn C. nach einer Berufspause von elf Monaten nicht nur mit der Umgewöhnung des Tagesablaufs, sondern auch mit technischen Neuerungen an seinem Arbeitsplatz einhergeht, sieht der Vertreter seines Arbeitgebers ihn erneut mit Herausforderungen konfrontiert, aufgrund derer er eine erhöhte Nervosität beim Berufsrückkehrer Herr C. vermutet.

AG-Vertreter Herr C.: Ich denke jetzt, wenn er wiederkommt, wird er dann schon auch ein bisschen aufgeregt sein. Weil wenn man dann elf Monate, wie jetzt in dem Fall, zuhause war, wie ich ja gesagt habe, neue Maschine und so, das sind jetzt die Veränderung, die wir kennen, weil wir da sind. Er kennt das vielleicht nicht so, oder es sind andere Veränderun-

gen, die ihn mehr betreffen, als dass ich sie überhaupt wahrnehmen. Aber ich denke, das ist wie nach vier Wochen Urlaub, da schläft man die Nacht vorher auch etwas unruhiger, wenn man nicht genau weiß, was kommt jetzt auf einen zu. Also, ich denke mal, das sind auch nochmal so Punkte, wo man dann ein bisschen nervöser ist, als normal. (F3, I2, §106)

#### **d. Akzeptanz der Elternzeitentscheidung im Unternehmen**

Die Faktoren, die die Arbeitgebervertreter als aus der Sicht ihrer Mitarbeiter förderlich im Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess der Elternzeit erleben, lassen sich im Wesentlichen zusammenfassen als ein offenes, vertrauensvolles und wertschätzendes Arbeitsklima, in dem kooperative Lösungen in wechselseitiger Verantwortung möglich sind.

Als wichtig erscheint dabei v.a., dass die Entscheidung, Elternzeit wahrzunehmen, akzeptiert und mitgetragen wird und die Väter nicht als Mitarbeiter oder gar in ihrer Männlichkeit infrage gestellt werden. Herrn B.'s Arbeitgebervertreterin hebt dabei v.a. auf die Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen ab und unterstreicht die Wichtigkeit, die Elternzeit-Väter nicht als „Weichei“ abzustempeln.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich kann mir vorstellen, dass es für ihn, wie vielleicht für alle anderen Väter auch wichtig ist, dass sie auf Kollegen treffen, die unvoreingenommen an das Thema herangehen, die ihn jetzt nicht abstempeln als „Weichei“, sondern die das einfach so hinnehmen, dass das seine Entscheidung ist und vielleicht auch die Erwartungshaltung an das Unternehmen, dass das Unternehmen das akzeptiert und versucht, diese Zeit zu überbrücken. (F2, I2, §138)

Als Voraussetzung für einen solch unvoreingenommenen und wertschätzenden Umgang mit der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter sieht sie im Kreis der Kolleginnen und Kollegen jedoch auch, dass im Gegenzug von den Vätern erwartet wird, während ihrer Abwesenheit für spezifische Fragen zur Verfügung zu stehen und Kontakt zum Unternehmen zu halten.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich kann mir aber vorstellen, dass der Herr B., wie auch die anderen Kollegen, die ja auch Bereitschaft signalisiert haben, wenn mal ein Problem ist, ruft mich an usw., die sich nicht total ausklinken. Ich weiß nicht, wie es in anderen Unternehmen ist, dass die einfach gehen und sagen, ich komme in drei Monaten wieder. Wir versuchen schon das miteinander zu lösen. (F2, I2, §138)

Über die Akzeptanz von Kolleginnen und Kollegen hinaus sehen vor allem die Vorgesetzten, die in engem Kontakt mit ihren Mitarbeitern stehen, ihre eigene Unterstützung für die Elternzeit als wichtig für die Väter - eine Perspektive, die der Vorgesetzte von Herrn D. bestätigt, wobei er seine Rolle im Vergleich zu den Aussagen von Herrn D. im Interview sehr bescheiden darstellt.

Interviewer: Also war es auch schon sehr wichtig, dass Sie das mitgetragen haben?

Vorgesetzter Herr D.: Das kann ich nicht so genau einschätzen. Es gab bestimmt ein bis zwei Situationen, wo es auf jeden Fall hilfreich war. Ob die tatsächlich zu negativen Auswirkungen geführt hätten, das kann ich nicht sagen. (F4, I2, §146-147)

Die Akzeptanz und Unterstützung durch Kollegen und direkte Vorgesetzte wird aus der Sicht der Arbeitgebervertreter auf die Perspektive der Väter idealerweise ergänzt durch eine wohlwollende Zustimmung des Arbeitgebers zur Elternzeit. Väter, die nicht nur eine zähneknirschende, gesetzlich forcierte und nur widerwillige Akzeptanz ihrer Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber erleben, sondern bei denen auf der

Gefühlsebene nach einer kooperativen Aushandlung eine tatsächliche Zustimmung zu ihrer Elternzeit ankommt, haben nach Ansicht von Herrn C.'s Arbeitgebervertreter die besten Voraussetzungen, ihre Elternzeit tatsächlich entspannt wahrnehmen und gut wieder in den Beruf einsteigen zu können.

AG-Vertreter Herr C.: Aber, ich denke mal, in dem Moment, wenn man dann das O.k. hat, und auch das Gefühl hat, dass der Arbeitgeber damit einverstanden ist, dann nimmt die Sache einfach so ihren Weg. Ich denke, an dem Tag, wo man dann das letzte Mal zur Arbeit kommt, hat man dann schon das eine weinende und das eine lachende Auge, je nachdem, wie man sich darauf vorbereitet. Auf der anderen Seite, es erwartet einen ja zuhause genügend. Aber, ansonsten, wenn ich jetzt diese elf Monate zuhause wäre, ich hätte in den elf Monaten nicht so viel darüber nachgedacht, dass mich das jetzt irgendwie beschäftigt hätte. Klar, wie gesagt, wenn man dann nach elf Monaten wieder kommt, da ist man dann vielleicht schon ein bisschen kribbeliger. (...) Also, aus meiner Sicht wäre es einfach das Gefühl, dass ich bei der ganzen Sache hätte, ob ich wirklich das Gefühl habe, der Arbeitgeber ist damit einverstanden, das ist überhaupt kein Problem oder, es kann ja auch sein, die sagen halt so zähneknirschend ja, aber eigentlich wollen sie es gar nicht wirklich. Das wäre schon so eine Sache, wo ich jetzt mal davon ausgehe, dass es einem auch schwer fällt, die in elf oder zwölf Monaten abzulegen. Dass man einfach dann nach zwei Monaten vergisst, das ist jetzt alles nur, weil ich halt so darauf gepocht habe oder so. Das ist halt das Gefühl, denke ich, mit dem man dann da weggeht, das denke ich ist ein gravierender Punkt. (F3, I2, §106-108)

Das Empfinden, dass der Arbeitgeber der Elternzeit zustimmt, erachten die Arbeitgebervertreter als so essenziell für die tatsächliche Umsetzung der Elternzeit von Vätern, dass sie annehmen, dass Väter ohne ein solches klares „Ja“ des Arbeitgebers ihre Ankündigungen von Elternzeit sogar zurücknehmen könnten wenn sie merken, dass die Zustimmung nur widerwillig erteilt wurde und sie ggf. mit Sanktionierungen nach dem Ende ihrer Elternzeit rechnen müssen.

AG-Vertreter Herr C.: Da könnte ich mir auch vorstellen, dass der eine oder andere dann vielleicht auch sogar vielleicht einen Rückzieher macht, wenn er dann merkt, die haben zwar jetzt gesagt ja, wenn es denn unbedingt sein muss und dann gar nicht anders geht, und sie wissen auch nicht, ob ich dann, wenn ich zurückkomme, denselben Job wieder machen kann und dann muss ich dann vielleicht woanders hin oder so. Da merkt man schon, okay, die sagen zwar irgendwo Ja, aber meinen ein ganz klares Nein. Da kann ich mir auch vorstellen, dass der eine oder andere sagen würde, dann lasse ich es lieber, oder dann zuhause noch einmal darüber redet, jeder, was meinst du denn, soll ich, soll ich nicht? (F3, I2, §110)

Um diese Akzeptanz und Offenheit sowohl bei den Kollegen, den direkten Vorgesetzten und dem gesamten Unternehmen zu erreichen und damit auch für die Väter als positive Grundstimmung im Unternehmen spürbar werden zu lassen, bedarf es aus der Sicht der Vorgesetzten akzeptierende Vorbilder v.a. in den Führungsetagen der Unternehmen, die die Elternzeit auch für Väter als eine beachtenswerte Leistung sehen und nicht als willkommenen Anlass, sich aus dem Beruf auszuklinken, die Arbeit den Kollegen zu überlassen und sich nur zu „verpissen“, wie Herrn D.'s Vorgesetzter es salopp ausdrückt. Dabei bewertet er seine Rolle als direkter Vorgesetzter bei der argumentativen Vertretung von Herrn D.'s Elternzeit unter seinen Kollegen in der Unternehmensführung als relativ hoch, auch wenn er davon ausgeht, dass die Einsicht in Vereinbarkeitsthematiken von Vätern mittlerweile überwiegend auch in den Führungsetagen seines Unternehmens angekommen ist.



Vorgesetzter Herr D.: Es hätte ungünstiger laufen können, was sehr viel ungünstiger hätte laufen können, dass sich so eine, wie es die wahrscheinlich auch in anderen Unternehmen oder eventuell auch bei uns gibt, so eine Stimmung aufbaut wie, „Ja, der will sich ja nur verpissen, der will mal drei oder vier Monate frei machen. Der kann aber nicht weiter Karriere machen, wenn er Elternzeit macht. Das wäre das Karriereende.“ Also, diese ganzen grundsätzlichen, sehr negativen Auswirkungen, wo dann vielleicht einer so ein Argument bringt und sich das dann auch bei den anderen Vorgesetzten wie so ein Flächenfeuer verbreitet. Solche Dinge sind glaube ich gar nicht eingetreten.

Interviewer: Was glauben Sie, warum die nicht eingetreten sind?

Vorgesetzter Herr D.: Sagen wir mal so, weil die Leute, zumindest die, die jetzt etwas dazu zu sagen hatten, doch eine ganz vernünftige Grundeinstellung zu dem Thema inzwischen haben. Und vielleicht auch, weil ich das auch ein Stück weit, wenn es Tendenzen dazu gab, die aber auch nicht so groß waren, ich sofort relativ hart dagegen gehalten habe, so dass das auch nicht aufgekommen ist. Das bezog sich aber eher auf die ersten vier Monate. Die Reaktion jetzt beim zweiten Mal, war eigentlich sehr viel positiver. (F4, I2, §143-145)

## **6.11 Umsetzung der gesetzlichen Regelungen**

Grundvoraussetzung für die Wahrnehmung von Elternzeit ist der gesetzliche Rahmen den das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, steckt. Um den Einfluss zu erheben, den diese gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre Umsetzung im betrieblichen und familialen Alltag auf die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse von Elternzeit für Väter haben, wurden die Interviewpartner nach ihren Erfahrungen mit dem novellierten Gesetz und dessen Umsetzung auch in der Zusammenarbeit mit den für die Durchführung betrauten Elterngeldstellen gefragt. Die Äußerungen der Paare und der Arbeitgebervertreter zum BEEG und seiner Umsetzung spiegeln vielfältige Kritik und zeigen Nachbesserungsbedarfe auf, belegen jedoch auch eine breite Einigkeit darüber, dass die befragten Väter ohne die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate nicht oder nur deutlich kürzer Elternzeit wahrgenommen hätten.

### **6.11.1 Einführungs- und Implementierungsphase des BEEG**

„Also, ich sag mal, sich da hinein zu denken in diese Komplexität, das ist schon schwer, das alles richtig zu machen, was da dran hängt.“ (Herr A., F1, I1, §47)

Die Erfahrungen, die Väter, ihre Partnerinnen und die Unternehmen mit der Einführung- und Implementierung des BEEG zum 01.01.2007 machen, sind v.a. gekennzeichnet von Informationslücken, dem Empfinden von Intransparenz und Kompliziertheit hinsichtlich der Berechnung des Elterngeldes, Gefühlen von Benachteiligung durch fehlende Übergangsregelungen für Mehrfacheltern, der Schlechterstellung von Geringverdienern und einem unklaren Bild bzgl. des Elterngeldes in der Öffentlichkeit und damit verbundenen Einschätzungen zur vermeintlichen Überversorgung junger Eltern.

#### **a. Informationsdefizite und mangelndes Verständnis der Regelungen**

Grundsätzlich erleben sowohl die Väter wie die Mütter als auch die Unternehmensvertreter auf Verwaltungs- und Abteilungsebene die Regelungen des BEEG als sehr komplex. Gerade die Väter und Betriebe, die die Elterngeldregelung kurz nach deren Einführung Anfang 2007 als erste nutzten bzw. sich mit deren betrieb-

licher Umsetzung konfrontiert sahen, betrachten sich selbst als „Pioniere“ und Präzedenzfälle, die sich in die Komplexität des Regelwerks und dessen Konsequenzen für den betrieblichen Alltag einarbeiten mussten.

Herr B.: Also, es könnte für beide Seiten dadurch ein bisschen runder laufen. Es ist aber, da es eine neue Regelung ist, und ich quasi der erste Fall in der Firma war, glaube ich, wenn man so den Präzedenzfall da hat, dann ist das nicht ungewöhnlich. (F2, I1, §296)

Die Interviewten sehen darin jedoch nichts außergewöhnliches, da sie es für normal halten, dass die Auseinandersetzung mit Gesetzes-Novellierungen grundsätzlich einen nicht immer leicht zu bewältigenden Einarbeitungsaufwand mit sich bringt. Dabei schwingt immer auch die Befürchtung mit, auch tatsächlich alles im rechtlichen Sinne richtig und v.a. nicht zum eigenen Nachteil zu machen.

Herr A.: Die Regelung selber... Immer wenn der Gesetzgeber etwas macht, dann ist das ja nicht so richtig einfach. Also, ich sag mal, sich da hinein zu denken in diese Komplexität, das ist schon schwer, das alles richtig zu machen, was da dran hängt. Aber, natürlich haben wir uns damit befasst und ich denke auch, dass wir das Richtige machen. Jedenfalls glauben wir das. (F1, I1, §47)

Insbesondere für die Zeit kurz nach der Einführung des BEEG beschreiben sowohl die Väter als auch die Arbeitgebervertreter die Beschaffung von Informationen zum Thema Elternzeit unter der Maßgabe der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate als ein sich wechselseitig ergänzendes Suchen und Zusammentragen von Informationen aus Print- und Onlinemedien und aus Anfragen an die Versorgungsämter.

Herr A.: Also war das im Prinzip ein beidseitiges Suchen und auch Heranschaffen von Informationen, sei es vom Versorgungsamt, also von der Elterngeldstelle, oder Internet oder ob es irgendwelche Pressemitteilungen waren, also man hat im Internet einfach irgendwelche Informationen dazu gesucht. (F1, I1, §11)

Die Ursachen für dieses Informationsdefizit sehen die Arbeitgeber v.a. auf Seiten der Politik, der nachgeordneten behördlichen Organe, aber auch in ihren eigenen Gremien und Vertretungsorganen wie den Industrie- und Handelskammern, von denen sie sich unzureichend informiert sehen. Anstatt sich auch auf die betriebliche Umsetzung der Elterngeldregelung, praktische Hinweise und Leitfäden dazu zu konzentrieren, nehmen die Unternehmensvertreter v.a. gezielte Versuche der Politik wahr, Eltern zu erreichen und sie über ihre neuen Rechte zu informieren. Handreichungen für die Unternehmen seien bei diesen Bestrebungen „total untergegangen“, so eine Personalreferentin.

AG-Vertreterin Herr B.: Also, was ich natürlich ein bisschen unglücklich fand, ist, dass man sehr gezielt versucht hat, mit Informationen die Eltern zu erreichen, letztendlich die Firmen aber total untergegangen sind. Also, man muss sich wirklich als Unternehmen erst einmal in die ganze Flut von Fachliteratur etc. diese Passagen herausfiltern und zusammen suchen, um überhaupt mit dem Thema klar zu kommen, welchen Anspruch hat der Mitarbeiter, was müssen wir machen usw. Da tauchen natürlich dann diese Dinge auf wie Autoversteuerung und sonstige Nebenproblemchen. Das war schon mühsam. (F2, I2, §104)

Plastisch werden diese Informationsdefizite auch auf der Ebene der direkten Vorgesetzten, die einerseits die rechtlichen Regelungen der Personalabteilung überlassen, andererseits in der Konsequenz jedoch z.B. in dem Irrglauben leben, die Elternzeit genehmigen zu müssen oder sie ablehnen zu können.

Vorgesetzter Herr C.: Gut sicher, es gibt einen Rechtsanspruch. Es gibt aber auf der anderen Seite auch ein Anspruch der Firma bezüglich Ablauf und Einhaltung. Das heißt, wenn jetzt ein Mitarbeiter Urlaub schon genehmigt bekommen hat und es treten sonstige Probleme auf, dann kann man ihm aus betrieblichen Gründen auch den Urlaub verwehren. Das ist dann in so einem Fall auch möglich. Das heißt, wenn das dringend erforderlich ist, dass die Arbeitskraft da sein muss, dann muss er das machen. (F3, I2, §224)

Aber auch der Leiter der Personalabteilung im Fall A. mit immerhin rd. 6000 Beschäftigten gesteht im Interview ein, dass er sich mit den Detailregelungen des BEEG nicht auskennt, so dass die Frage, wo innerhalb der Unternehmensverwaltung angesetzt werden müsste, um detailliertere Informationen zu gesetzlichen Neuregelungen effektiv zu platzieren, an dieser Stelle offen bleibt (vgl. 9.2.1).

AG-Vertreter Herr A.: Da kann ich nicht viel zu sagen. So tief stecke ich da jetzt nicht drin, dass ich sagen könnte, was könnte das Gesetz noch anders regeln, damit es praktischer wird. (F1, I3, §49)

Die Väter wiederum sehen diese Informationsdefizite vor allem als Versäumnisse ihrer Arbeitgeber, sich frühzeitig um die Umsetzung der Neuregelung in ihrem Unternehmen zu bemühen. Ein Phänomen, das Frau D. als Abwarten statt Anpassen beschreibt, nachdem die Unternehmen bei der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate zunächst einmal abgewartet haben, ob diese denn tatsächlich wahrgenommen werden bzw. ob die Regelungen nicht vielleicht sogar wieder zurückgenommen werden – eine Einstellung, unter der sich ein Informieren vorab nicht zu lohnen scheint.

Frau D.: (...) Auch das ist ja ein Phänomen, dass die sich überhaupt erst mal gar nicht anpassen, sondern sagen, „Wir warten erst mal ab, wieweit sich das entwickelt und ob die nächste Regierung, ob das nicht überhaupt zurückgenommen wird. So machen wir erst mal gar nichts.“ (...) (F4, I1, §557)

Diese Defizite in der aktiven Informationsbeschaffung der Unternehmen sieht Herr A. jedoch auch der Tatsache geschuldet, dass selbst Unternehmen mit hohen Mitarbeiterzahlen bisher nicht damit vertraut waren, dass auch Väter Elternzeit wahrnehmen und sie sich daher bis zum tatsächlichen Inkrafttreten der Novellierung des BEEG weder Gedanken darüber gemacht haben, geschweige denn selbst auf die Idee gekommen wären, sich entsprechend vorzubereiten.

Herr A.: Die Erfahrung, die ich allerdings dann auch gemacht hatte, ist, dass aufgrund der wenigen Fälle, also spricht gar keine Fälle, die es bis dahin gegeben hat, hat sich der Arbeitgeber, obwohl er relativ groß ist, gemessen an der Mitarbeiterzahl, sich da auch noch nicht so unbedingt die meisten Gedanken gemacht. (F1, I1, §10)

Entsprechend sehen sich die Väter als Arbeitnehmer gerade in den ersten Monaten nach Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate in einer Art „Holschuld“. In dieser gilt es, nicht nur für sich selbst, sondern auch für den Arbeitgeber Informationen zur Umsetzung der Elternzeit nach den neuen Maßgaben zu sammeln, um sie denn auch tatsächlich wahrnehmen zu können.

Herr A.: Ich denke mal das wird sowieso in den meisten Fällen, wird das meistens so gewesen sein, dass diejenigen, die das in Anspruch nehmen wollen, ja, also wirklich im Prinzip erst mal eine Holschuld hatten, an Informationen, weil man nicht erwarten konnte, dass der Arbeitgeber bis ins letzte Detail da Bescheid wusste. (F1, I1, §42)

In dieser „Holschuld“, sieht Herr A. jedoch auch den Vorteil, sich selbst intensiver mit dem Thema Elternzeit und Elterngeld und den Detailregelungen beschäftigt zu haben und so genau zu wissen, welches seine Rechte sind und wann und wie er sie geltend machen muss (vgl. 6.3.1).

Derart nachsichtig sind jedoch nicht alle interviewten Väter mit ihrem Arbeitgeber. Herr B. sieht in der Uninformiertheit seines Arbeitgebers ein klares Versäumnis. Seines Erachtens sollten solche Wissensdefizite bei mittelständischen bis großen Unternehmen nicht vorkommen, da sie aufgrund ihrer Größe zwangsläufig auch mit der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter konfrontiert würden.

Herr B.: Andererseits muss man auch sagen, die Größe der Firma, also, man muss sich irgendwann damit auseinandersetzen, weil relativ klar ist, dass bei relativ großen Firmen, sagen wir mal bei Firmen, die noch größer sind als meine Firma, ist es klar, dass irgendwann Väter in Elternzeit gehen werden mit der neuen Elterngeldregelung, und dann sind die automatisch mit dem Problem konfrontiert. Und da ist das eigentlich ein Versäumnis, wenn man sich nicht damit auseinander setzt und nicht die Möglichkeiten hat, darauf direkt zu reagieren. (F2, I1, §296)

### **b. Intransparente Berechnung und komplizierte Beantragung**

Die Berechnung der Höhe des Elterngeldes selbst erscheint den Befragten durchgängig als kaum nachvollziehbar. Die interviewten Paare berichten von sich und auch von Freunden und Bekannten, die in etwa zeitgleich mit ihnen Kinder bekommen haben, dass die eigene Berechnung des erwartbaren Elterngeldes und damit die familienspezifische Planung der Wahrnehmung von Elternzeit ebenfalls als sehr kompliziert erlebt wird. Insbesondere die Abzüge von Sonderleistungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Boni erscheinen den Vätern und Müttern nicht verständlich, verstehen sie sie doch selbst als Bestandteile ihres Einkommens, die das BEEG jedoch aus der Berechnung des Elterngeldes ausklammert.

Herr C.: (...) Das heißt, wenn ich zwei Wochen Überstunden gemacht habe, war natürlich gleich das netto höher. Jetzt hatten wir uns ausgerechnet, gut, 1400 noch was Euro würden wir dann bekommen, aber die Erziehungsgeldstelle, die Elterngeldstelle hat anders gerechnet. (...) wegen der Einmalzahlungen, das Urlaubsgeld usw. das wurde nicht berücksichtigt. Dann gab es eine Werbungskostenpauschale, die wurde abgezogen, und dann waren es nur noch 1200€. (F3, I1, §79-81)

Frau C.: Und, dass man das schlecht berechnen kann, man kann es wirklich schlecht berechnen. Es haben viele weniger bekommen, von den Müttern aus dem Schwangerschaftskurs, die haben ja auch gearbeitet. Es ist bei vielen geringer ausgefallen, als sie sich gedacht haben. Es ist nicht so transparent, was die wieder alles abziehen. (F3, I1, §566)

Dadurch, dass den Paaren nicht klar war, dass diese finanziellen Zusatzleistungen nicht in die Berechnung des Elterngeldes einfließen, haben sie die Höhe des zu erwartenden Elterngeldes höher eingeschätzt, als die Zahlung, die letztendlich geleistet wurde. Durch diese Differenzen können junge Familien leicht in die Situation geraten, sich nach der tatsächlichen Festsetzung des Elterngeldes die Elternzeit des Elternteils, der das Haupteinkommen der Familie bestreitet, nur noch schwer „leisten“ zu können. Dies gilt v.a., wenn die laufenden Lebenshaltungskosten der Familie nicht so niedrig sind wie z.B. bei Familie C.

Herr C.: Oder auch mit diesen 200 € mehr, mit denen wir gerechnet hatten. Wenn man damit rechnet, ein Haus abbezahlen muss....

Frau C.: Da hat man ein Problem.

Herr C.: Oder wenn man Miete bezahlen muss. Obwohl, da kann man dann wiederum Wohngeld beantragen. Aber wenn man sich das so überlegt, man hat sich das vorher schön zurecht gelegt...

Frau C.: Dieser ganze behördliche Kram...

Herr C.: Bei uns war das nicht so schlimm, 200 € weniger, schade, aber es ist nicht weiter schlimm, wir wohnen ja umsonst, da kann uns nicht viel passieren. (F3, I1, §567-571)

Ergänzend zu den als undurchsichtig empfundenen Berechnungsgrundlagen des Elterngeldes erleben die Paare die Beantragung selbst als schwierig, da viele für die Beantragung notwendige Unterlagen erst mit bzw. nach Geburt des Kindes ausgestellt werden. Eine frühzeitige Beantragung des Elterngeldes ist somit in Abhängigkeit von Geburtsurkunden und Bescheinigungen zum Mutterschaftsgeld etc. nur bedingt möglich, so dass für die Familien leicht Situationen entstehen können, in denen es notwendig wird, befristete Zeiten bis zur tatsächlichen Auszahlung des Elterngeldes mit eigenen Ressourcen überbrücken zu müssen, die nicht allen zur Verfügung stehen.

Frau B.: Und das ist ja auch schwierig, das wirklich frühzeitig zu machen, weil die wollen ja eine Geburtsurkunde des Kindes haben, sie wollen irgendwelche Auskünfte von den Krankenkassen über das bezahlte Mutterschaftsgeld, bis man das bekommt alles, dann sind schon fast zwei Monate rum. Das heißt, wenn ein Vater wirklich auch von Anfang an zum Beispiel die Elternzeit nehmen wollen würde, könnte der auch nur nachträglich für die ersten zwei Monate das Geld bekommen. (F2, I1, §303)

Und auch die Arbeitgeberseite nimmt das Zusammentragen der notwendigen Unterlagen und Bescheinigungen für den Elterngeld-Antrag direkt nach der Geburt des Kindes als eine für die Eltern sehr belastende Bürokratie wahr.

AG-Vertreterin Herr B.: (...) was ich auch von den Kolleginnen die das bisher praktizierte haben, gehört habe, dass es eine Bürokratie ohne Ende ist. Also, dass die Leute wirklich genervt waren, bis sie dann endlich soweit waren, dass alles mal zusammen war, was auf dem Zettel stand und auch recht war. Das muss also wirklich unbeschreiblich sein. (F2, I2, §102)

### **c. Fehlende Übergangsregelung benachteiligt Mehrfacheltern**

Zusätzlich zu den Unsicherheiten über die Höhe des Elterngeldes und die Schwierigkeiten einer frühzeitigen Beantragung erleben im Übergangszeitraum vom Erziehungs- zum Elterngeld insbesondere die Mütter, die bereits Elternzeiten genommen haben, Unklarheiten darüber, welche Erwerbszeiten für die Berechnung des Elterngeldes angerechnet werden und welche nicht.

So musste Frau A. die Erfahrung machen, dass die zwölf Monate vom Ende ihrer letzten Elternzeit bis zur Geburt ihres zweiten Kindes nicht als volles Jahr der Beschäftigung und damit als Berechtigung für den Elterngeldbezug ausreichen, da die Mutterschutzfrist wiederum von dieser Zeit abgezogen wurde, und dass auch Zeiten ehrenamtlichen Engagements, das sie ebenfalls als Arbeit sieht, nicht berücksichtigt werden.

Frau A.: Richtig, dass man halt so unsicher war, wie funktioniert das, wie muss man das beantragen, dass man halt, auch bei dem ganzen Ausrechnen, wie ist das jetzt bei mir, jetzt habe ich gearbeitet seit Mai und das Kind kommt im Mai, also habe ich jetzt zwölf

Monate gearbeitet, aber dann kommt ja wieder der Mutterschutz, der wird wieder abgerechnet, also sind es dann doch keine zwölf Monate, was trifft dann zu? (...) ich habe noch ein Ehrenamt, wird das mit berechnet, wird das nicht mitgerechnet? Das konnte uns irgendwie keiner sagen. (F1, I2, §157)

Die Einführung des BEEG zu einem Stichtag ohne Übergangsregelung ist dafür verantwortlich, dass Elternteile, die wie Frau A. direkt vor der Geburt ihres Kindes kein volles Jahr Erwerbstätigkeit nachweisen können, sich benachteiligt fühlen, da ihre Erwerbszeiten vor den Geburten von vor dem 01.01.2007 geborenen Kindern bei der Berechnung von Elterngeld nicht berücksichtigt werden.<sup>42</sup> Bei Frau A. führt dies dazu, dass sie – obwohl ihre Tochter nach dem 1.1.2007 geboren ist – lediglich den Sockelbetrag von 300 € Elterngeld monatlich zzgl. eines Bonus für ihre erste, unter zweijährige Tochter erhält.

Zusätzlich zu diesen finanziellen Einbußen fühlt Frau A. sich durch die Stichtagsregelung der BEEG-Novelle dafür „bestraft“, dass sie sich noch unter der Erziehungsgeldregelung zu zwei Jahren Elternzeit entschieden hat.

Frau A.: Tja, schade ist, dass ich für die Zeit, in der ich mit meiner ersten Tochter zuhause geblieben bin, und nicht voll berufstätig war, im Grunde genommen dafür bestraft werde, weil ich dafür eben nur 300 € bekomme. Das finde ich, ist schon schade. Ich hätte jetzt erst ein Jahr, also zwölf Monate einen normalen Job haben müssen, Vollzeitstelle, um dann entsprechend die 67% zu bekommen. Das wäre schon schöner gewesen. Und dadurch, dass ich mich halt entschlossen habe, zwei Jahre Erziehungszeit zu nehmen, und wir zwei Kinder in kurzem Abstand bekommen haben, habe ich halt weniger. (F1, I2, §193)

Der Ausschluss der Erwerbsarbeitszeit vor den Geburten früherer Kindern ist daher auch einer der Hauptkritikpunkte von Familie C., die diese Stichtagsregelung ebenfalls als ungerecht und willkürlich empfinden – eine Ungerechtigkeit, die für Herrn C. das Zünglein an der Waage war, sich für die zunächst geplante vollständige Wahrnehmung der für ihn möglichen zwölf Monate Elterngeldbezug zu entscheiden.

Herr C.: Einiges ist wirklich schlecht gelöst.

Frau C.: Wenn er jetzt nicht Elternzeit gehabt hätte, hätten wir nur ein Jahr dieses Elterngeld gekriegt, weil ich vorher die zwei Kinder bekommen habe. (...) Ja, in dieser Übergangsfrist. Bloß weil ich das Erziehungsgeld bekommen habe und nicht Elterngeld. Nur dieses Wort.

Interviewer: Ja, das ist sehr ärgerlich.

Frau C.: Nur durch dieses eine Wort, weil sie das nicht gleichgesetzt haben, haben die einen Haufen Geld gespart.

Interviewer: Ja, und von daher bin ich mal gespannt, was passiert, wenn diejenigen, die jetzt Elterngeld bekommen haben...

Frau C.: Die bekommen es [aufgebracht, empört], die bekommen es. (F3, I1, §54-61)

Letztlich hatte diese fehlende Übergangsregelung einen erheblichen Einfluss auf die Familienplanung (potenziell) betroffener Paare bzw. Eltern. So beobachtete Frau A., dass befreundete Paare geplante Schwangerschaften hinauszögerten, um in den vollen Genuss des Elterngeldes zu gelangen und nicht ähnliche Nachteile wie sie in Kauf nehmen zu müssen. Und auch Herr und Frau C. ist ihr Ärger

---

<sup>42</sup> Zu einer beim Verfassungsgericht anhängigen Verfassungsklage gegen die Stichtagsregelung beim Übergang vom Erziehungs- zum Elterngeld hat das Bundesverfassungsgericht am 20.04.2011 entschieden, dass „Die Stichtagsregelung, die zwischen Eltern, deren Kind ab dem 1. Januar 2007 geboren ist, und Eltern, deren Kind vor diesem Zeitpunkt geboren ist, unterscheidet, (...) nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG).“ verstößt. Bundesverfassungsgericht - Pressestelle - (05.05.2011)

über die benachteiligende Regelung durchaus anzumerken, indem sie sagen, dass jetzt, nach der Neuregelung des BEEG, die richtige Zeit sei noch einmal Kinder zu bekommen.

Frau A.: (...) Und das versuchen jetzt viele von meinen Freunden, die auch ein Kind haben, so alt wie Carla, und wollen jetzt das zweite, die gehen jetzt erst alle ein Jahr arbeiten. Denen habe ich aber gesagt, (...) Also, ich finde es schon schade, wenn man die Kinder so nach dem finanziellen... Also, man muss schon schauen, dass man es sich finanziell leisten kann, dass es machbar ist, aber, wenn man sagt, ich arbeite jetzt so und so lang, damit ich dann das und das bekomme... Ich weiß nicht, so geplante Kinder... (F1, I2, §197-201)

Herr C.: Jetzt müsste man anfangen mit Kinderkriegen. (...)

Frau C.: Dann wird es noch einmal richtig teuer. Das machen ganz viele, wie wir kennen, die haben mit dem Kinderkriegen noch gewartet. (I3, I1, §63-65)

#### **d. Geringverdiener und ALG II-Empfänger schlechter gestellt**

Benachteiligungen durch die Novellierung des BEEG bzw. durch die Regelungen zu dessen Einführung sehen die Interviewten nicht nur für sich selbst, sondern v.a. auch Eltern mit geringem Einkommen und Empfänger von Arbeitslosengeld II. Diese erhalten durch die Umstellung vom pauschalisierten 24monatigen Erziehungsgeld hin zum einkommensabhängigen vierzehnmonatigen Elterngeld deutlich weniger familienbezogene Leistungen als vor der Novellierung.<sup>43</sup>

Herr B.: Aber bei denen war schon klar, der eine zum Beispiel Hartz IV-Empfänger, für die wäre so eine Regelung ziemlich daneben, weil die natürlich wesentlich weniger kriegen, als mit der alten Regelung. Für Leute, die normal verdienen, in ähnlichen Verhältnissen leben wie wir, ist es eigentlich eine bessere Regelung, weil man einfach mehr kriegt. Logisch. (F2, I1, §4)

#### **e. Unklares Bild zu Elternzeit und Elterngeld in der Öffentlichkeit**

Ebenso wie viele Details bei den Interviewten insbesondere in der Anfangszeit der Einführung des novellierten BEEG nicht bekannt waren, erleben die Befragten, dass auch in der Öffentlichkeit und ihrem sozialen Nahraum viele Aspekte des Gesetzes und die Möglichkeiten, die sich jungen Eltern in der Aufteilung und Gestaltung ihrer Elternzeit bieten, nicht hinreichend bekannt sind. V.a. die von den Befragten überwiegend wahrgenommene parallele Elternzeit erleben Herr und Frau C. als Fakt, der – auch vor dem Hintergrund finanzieller Einbußen – immer wieder für Erstaunen in ihrem Umfeld sorgt.

Herr C.: Richtig, wenn man den Leuten erzählt, dass man gleichzeitig zuhause ist, dann fragen die, was, geht denn das? Und dann erklären wir jedes Mal das Gesetz von vorne.

Frau C.: Ja genau. Das ist noch nicht geläufig, dass es auch geht, gleichzeitig zuhause zu bleiben. Man hat halt finanzielle Einbußen, ist ja klar. (...) (F3, I1, §294-295)

Eine fehlende oder schlechte Information der Öffentlichkeit über die Grundsätze des Elterngeldes sieht auch Herr A. als teilweise lästigen Nachteil für sich selbst, da unzureichend informierte Menschen fälschlicherweise dächten, im Elterngeldbezug verdiene man sich eine „goldene Nase“. Ursächlich hierfür sieht er, dass

---

<sup>43</sup> Kritisch diskutiert wurde und wird in diesem Zusammenhang die Veränderungen im BEEG zum Jahreswechsel 2010/2011, in deren Rahmen die Anrechnungsfreiheit des Elterngeldes im Rahmen des ALG II gestrichen wurde, so dass nun selbst der Sockelbetrag von 300 € für ALG-II-Empfänger keinen Bonus mehr darstellt, sondern als Einkommen angerechnet wird. (vgl. BMFSFJ (2010a) und BMFSFJ (2010e))

das Elterngeld quasi als einkommensergänzender „Kinderbonus“, als ein erweitertes Kindergeld, verstanden wird und nicht als lediglich anteiliger Einkommensersatz, der an die Wahrnehmung von Elternzeit gekoppelt ist.

Herr A.: (...) was ein bisschen ein Nachteil ist, es gibt sie selten, aber es gibt auch Stimmen, die glauben, mit der neuen Elterngeldregelung würde man sich eine goldene Nase verdienen. Das wird ja auch manchmal so gerne verkauft, ja, Eltern bekommen jetzt bis zu, was weiß ich vierzehn Monate lang 1800€, das müsste man dann jetzt hochrechnen, da kommen wir dann auf einen Betrag von 20.000, Eltern bekommen jetzt 20.000 €. Ja, das ist für denjenigen, der jetzt nicht informiert ist, ist das natürlich eine Sache, der kriegt jetzt einfach 20.000 € für nichts eigentlich. Ja, das gibt es selten, aber so ein Bild gibt es auch, für diejenigen, die halt mal so etwas aufgenommen haben, vielleicht auch immer nur die Schlagzeilen lesen von irgendwelchen Zusammenhängen...

Interviewer: Sie meinen, dass nicht transportiert wird, dass es eine Lohnersatzleistung ist?

Herr A.: Ja (...) (F1, I1, §182-184)

### **6.11.2 Anwendbarkeit und Kompatibilität mit dem betrieblichen und familialen Alltag**

Den im Zuge der Implementierung des BEEG beschriebenen Informationsdefiziten und Verständnisschwierigkeiten und den, die Gruppe von „Übergangseltern“ betreffenden Benachteiligungen als temporäre Einführungsphänomenen steht eine Gruppe von Kritikpunkten gegenüber, die sich auf die Anwendbarkeit und Kompatibilität der Inhalte des BEEG mit dem betrieblichen und familialen Alltag bzw. mit anderen v.a. betriebliche Zusammenhänge reglementierenden Gesetzen und Vereinbarungen bezieht. Hierzu zählen die Bindung des Elternzeit-Begins an das Geburtsdatum des Kindes, finanziell unattraktive Möglichkeiten der Teilzeitarbeit in Elternzeit, Kollisionen mit der Steuergesetzgebung und bestehenden Urlaubsregelungen und negative Auswirkungen der Elternzeit auf Betreuungszuschüsse für Geschwisterkinder.

#### **a. Elternzeitbeginn nach Geburtsdatum des Kind**

Ein Kern der Kritik der Väter und der Arbeitgebervertreter richtet sich darauf, dass die Monate, für die Elterngeld beantragt bzw. Elternzeit beim Arbeitgeber angemeldet wird, immer mit dem Tag der Geburt des Kindes verknüpft sind. D.h., ist das Kind am 04.05.2007 geboren, beginnt die Elternzeit immer am Vierten und endet am Dritten eines Monats. Da arbeits- und steuerrechtlich jedoch i.d.R. in vollen Monaten ab dem Monatsersten gerechnet wird, laufen Beginn und Ende der Elternzeit meist konträr zu üblichen betrieblichen und behördlichen Rechenzeiträumen – ein Faktum, das nicht erst mit der Novellierung des BEEG zum 1.1.2007 eingetreten ist, sondern in dieser Form schon lange gilt. Jedoch scheint diese Kopplung mit der vermehrten Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter, die nicht qua Schwangerschaft, Geburt und Mutterschutz als Arbeitnehmer ausfallen, besonders aufzufallen. Bei Arbeitnehmerinnen dagegen, die Mütter werden, tritt diese Zäsur bereits mit dem Mutterschutz ein, der sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beginnt, i.d.R. bis zum Ende der achten Woche nach der Geburt andauert und an den sich meist nahtlos eine unterschiedliche lange Elternzeit anschließt.



AG-Vertreterin Herr B.: Bei Müttern ist es auch so, nur fällt es da nicht so ins Gewicht, weil es irgendwann mal ist, eben auch mit der Schutzfrist zusammenhängt und die Mütter können es sich nicht aussuchen. (F2, I2, §94)

Auch wenn dieser Ablauf im betrieblichen Kontext vertraut ist, erscheint die bewusste Entscheidung der Väter für die Elternzeit „plötzlich“ zu einem ungewohnten Zeitpunkt – nicht zum ersten, sondern zum X-ten eines Monats –, da die Elternzeit der Väter nicht der „natürlichen“ Abfolge Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit folgt (vgl. 6.4.5).

Herr A.: (...) das ist etwas, worüber ich mich immer maßlos, na ja, nicht maßlos geärgert habe, aber, was ich schon ein bisschen, sagen wir mal typisch bürokratisch empfunden habe, dass sind halt die starren Regelungen der Zeiten. (F1, I1, §169)

Herr D.: Ich habe ab dem 14.5. vier Monate Elternzeit genommen, bis zum 13.9. Es sind ja Lebensmonate mit dem Elterngeld, klar. [zieht die Stirn in Falten] (...)

Frau D.: Ja, das ist echt beknackt, die haben anscheinend einfach nicht nachgedacht. (F4, I1, §118-120)

Die Kopplung an den Geburtstermin des Kindes erschwert dabei v.a. die vorgeburtliche Planbarkeit betrieblicher und familialer Abläufe, da der errechnete Geburtstermin eines Kindes lediglich das wahrscheinlichste Datum seiner Geburt umschreibt und nur 4% der Kinder tatsächlich an dem für sie berechneten Datum geboren werden<sup>44</sup>.

Die Bindung der Elternzeit an den Geburtstermin und die im BEEG festgeschriebene Kopplung des nachgeburtlichen Mutterschutzes an den Bezug von Elterngeld durch die Mutter sorgen im Zusammenhang mit der nur vagen Festlegung des Geburtstermins für Planungsunsicherheiten sowohl für die Familien als auch für die Unternehmen.

Im Fall von Herr C., der mit der Geburt seines dritten Kindes volle zwölf Monate Elterngeld beziehen wollte, bedeutet diese Verknüpfung von Bedingungen, faktisch nur elf Monate Elterngeld beziehen zu können. Sein Sohn wurde vor dem errechneten Geburtstermin geboren, so dass sich der vor der Geburt nicht wahrgenommene Mutterschutz an den Mutterschutz nach der Geburt anschloss und dieser Zeitraum damit länger als zwei Monate dauerte. Da Mutterschutz und Elterngeld gesetzlich miteinander verknüpft sind und Elterngeld nur für volle Monate gezahlt wird, war Frau C. gezwungen, statt der geplanten zwei Monate drei Monate Elterngeld zu „beantragen“, womit sich Herrn C.’s Möglichkeit, Elterngeld wahrzunehmen, von zwölf auf elf Monate verkürzte.

Herr C.: Nein, es sind elf anstatt zwölf Monate. Am 28. August wurde er geboren.

Frau C.: Normal wäre er am 8. September geboren. Er war dann aber schon im August geboren.

Herr C.: Am 28. August wollte ich wieder zur Arbeit kommen. (F3, I1, §198-200)

Die Wahrnehmung von Elternzeit zum Ersten eines Monats aus Unwissenheit um die Kopplung des Elternzeitbeginns an den Geburtstag des Kindes oder um die Elternzeit in betriebliche Ablaufschemata besser einpassen zu können, würde zu ei-

---

<sup>44</sup> Nach Naegele gelten Geburten in einem Zeitraum von drei Wochen vor und zwei Wochen nach diesem Datum (rd. 90% aller Geburten) als Termingeburten (vgl. Loytved u.a. (2009)).

ner Anrechnung als Teilzeitarbeit in Elternzeit führen. Das in dieser Zeit erzielte Einkommen würde wiederum auf das Elterngeld angerechnet und so faktisch einem finanziellen Verlust führen – ein Umstand, der insbesondere Vätern, die es gewohnt sind, in unternehmerischen Zeiträumen zu denken, nicht eingängig ist.

Herr B.: Explizit war das nicht klar, dass dann halt, dass die Monate, also die Lebensmonate zwar genommen werden müssen, aber es war nicht klar, dass, wenn man die Kalendermonate nimmt, dass das automatisch einen Verlust zur Folge hätte oder eben keine Zahlung des Elterngeldes zur Folge hätte. De facto würde die restliche Zeit als halbtags gearbeitet oder als Teilzeit gearbeitet angesehen, und somit das Geld von dem zu zahlenden Elterngeld abgezogen. D.h. also, de facto kriegt man dann nichts. Es ist... na ja, okay. (F2, I1, §288)

In der Konsequenz dieser Divergenzen zwischen betrieblichen und familialen Abläufen sind es letztlich die Unternehmen und die betrieblichen Arbeitsgemeinschaften von Vätern, Vorgesetzten, Kollegen und Kunden, die sich in ihren Arbeitsabläufen nach der geburtsbezogenen Terminierung richten müssen.

Herr A.: (...) genau, ab Geburtsdatum des Kindes, deswegen bin ich im Prinzip jetzt, also der zweite Teil hatte dann am 9.8 angefangen, weil das Kind am 9.5 geboren ist. So und das ist natürlich jetzt sag ich mal, da ist man völlig unflexibel, also man ist relativ in ein Schema gepresst, also entweder da oder da und wenn das nicht passt, dann müssen wir einen Monat nach hinten oder nach vorne. Also das ist sowas das wäre für mich der einzige Kritikpunkt, dass man da als Partner, ich sag mal jetzt, dann relativ unflexibel ist. Also, dass man dann wirklich sagen muss, OK, ich nehme jetzt diesen Monat oder ich neben den anderen Monat.

So, und der Arbeitgeber und natürlich die ganze Arbeitsgemeinschaft haben dann wirklich das Problem, wie kriegen wir das jetzt da rein? (F1, I1, §26)

Gekoppelt an das Geburtsdatum des Kindes sind nicht nur der Beginn und das Ende der Elternzeit, sondern auch der Auszahlungszeitpunkt des Elterngeldes. Das kann auch unabhängig von der Bearbeitungszeit der Elterngeldstellen (vgl. 6.11.5) aus Sicht der Interviewten zu Zahlungseingängen beim Eintritt oder am Ende der Elternzeit führen, wenn der übliche Zahlungseingang des Erwerbseinkommens und der Geburtstag des Kindes – und damit der Zahltag des Elterngeldes – weit auseinander liegen. Je länger dieser Zeitraum ist, desto länger kann die „Durststrecke“ ausfallen, die Familien ggf. mit eigenen finanziellen Reserven überbrücken müssen.

Herr A.: Ich vermute, es wird mit der Geburt zusammenhängen, weil es genau dieser Auszahlungstag ist. Das ist... man gewöhnt sich ja immer an den Rhythmus Erster, je nachdem, wie das der Arbeitgeber handhabt. Dann entsteht manchmal die kuriose Situation, dass es Zeiten gibt, da hat man dann relativ viel Geld, weil der Arbeitgeber noch seinen Lohn zahlt und die Elterngeldstelle, und dann haben sie eine relativ lange Durststrecke. (F1, I1, §175)

### **b. Zuverdienst in Teilzeit lohnt sich nicht und fördert „Grauzonen“**

Darüber hinaus kritisiert die überwiegende Zahl der Interviewpartner die Rahmenbedingungen für Zuverdienste durch Teilzeitarbeit im Rahmen des Elterngeldbezugs. Die Tatsache, dass eine Teilzeitarbeit von bis zu 30 Wochenstunden im Rahmen der Elternzeit möglich ist, ist dabei nicht Stein des Anstoßes, sondern die Anrechnung selbst geringer Einkünfte als Einkommen in Elternzeit. Rein rechnerisch bedeutet dies, dass für die Berechnung des Elterngeldes nur die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen der letzten zwölf Monate vor der

Geburt des Kindes und dem zu erwartenden, in der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit erzielten Einkommens herangezogen wird.<sup>45</sup> Daraus ergibt sich eine finanzielle Einbuße beim Elterngeld, die den interviewten Eltern und auch den Arbeitgebervertretern als nicht lohnend erscheint. Hohe Fahrtkosten, ggf. notwendige Kinderbetreuung während der Arbeitszeiten und die Notwendigkeit, jedwede entgeltliche Tätigkeit bei der Elterngeld-Stelle angeben zu müssen, was den Verwaltungsaufwand deutlich erhöht, reduzieren dabei die zusätzlich die Motivation der Eltern, Elternteilzeit anzustreben, so dass Väter und Mütter, die in ihrer Elternzeit gern regelmäßig in Teilzeit arbeiten würden, auch um beruflich Anschluss zu behalten, von der Umsetzung ihres Vorhabens Abstand nehmen.

AG-Vertreterin Herr B.: Ein negativer Aspekt fällt mir jetzt gerade noch ein. Wir haben das bei der einen Kollegin jetzt auch gemerkt, die jetzt auch ein Jahr Elterngeld beantragt hat, die eigentlich gerne gearbeitet hätte in der Elternzeit, also auch während dieser Zeit, ein bisschen, aber die sagt, es rentiert sich für sie nicht. Sie ist theoretisch aufgrund der Konstellation von Vorgaben aus dem Elterngeld gezwungen, eigentlich zuhause zu bleiben, obwohl sie schon wieder ein bisschen reinkommen wollte, weil sie wenn sie sich das ausrechnet, das wird ja auch angerechnet, ist das für sie uninteressant, von der finanziellen Seite. Also das hindert bisweilen schon einige, das zu verbinden. (F2, I2, §168)

Durch die Anrechnung der Einkünfte aus Teilzeitarbeit in Elternzeit bzw. das Fehlen eines Freibetrags würden Arbeitnehmer mit hohen Erwerbsnebenkosten z.B. in Form von Fahrtkosten wie Herr und Frau C., die beide gerne bereit wären, in Teilzeit zu arbeiten, letztendlich weniger an Einkommen haben, als wenn sie Vollzeit in Elternzeit sind und keine Fahrtkosten aufwenden müssten.

Frau C.: Es wäre ja schon viel geholfen, wenn nicht einfach das Geld weniger würde, wenn man ein bisschen arbeiten geht. Ich könnte ja auf 400-Euro-Basis arbeiten gehen. Aber dann bekomme ich das Geld beim Elterngeld wieder abgezogen, also lohnt es sich nicht, sich den Stress zu machen. Allein wegen der Benzinkosten zur Arbeit. (F3, I1, §469)

Durch diese fehlende Attraktivität einer im Sinne des BEEG gemeldeten Teilzeittätigkeit ziehen es die interviewten Väter vor, sich in „gewissen Grauzonen“ zu bewegen. Sie stehen in ihrer Elternzeit eher auf der Ebene gelegentlicher Gefälligkeiten unentgeltlich für ihren Arbeitgeber zur Verfügung – eine Nische, die nicht nur die Elternzeit teilweise zur Arbeitszeit macht, sondern auch u.a. versicherungstechnisch bedenklich ist.

Herr A.: (...) eigentlich geht der Gesetzgeber ja davon aus, dass für den Betrieb nichts getan wird, beziehungsweise, dass die Stunden, die für den Betrieb beziehungsweise den Arbeitgeber dann gearbeitet werden entsprechend vergütet werden, und dass das dann eben entsprechend vom Elterngeld wieder abgezogen wird. Gut, gibt das schon auch eine gewisse Grauzone sag ich mal, wo man sich fragte, wenn man jetzt eine Auskunft per Telefon gibt, ist das schon Arbeitszeit? (F1, I1, §78)

---

<sup>45</sup> „Bei der Berechnung des Elterngeldes wird das Einkommen aus Teilzeitarbeit mit berücksichtigt. Der betreuende Elternteil erhält das Elterngeld als Ersatz für das entfallende Teileinkommen, also für die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommens während des Elterngeldbezuges. Für die Elterngeldberechnung wird die Ersatzrate angewendet, die für das Einkommen vor der Geburt gilt: Dies sind mindestens 65 bzw. 67 Prozent, bei Einkommen von unter 1.000 Euro vor der Geburt bis zu 100 Prozent. Als Einkommen vor der Geburt werden jedoch höchstens 2.700 Euro berücksichtigt.“ BMFSFJ (2010d)

### **c. Teilzeitregelung manifestiert traditionelle Rollen- und Erwerbsmuster**

In der Konsequenz erschwert die Art der finanziellen Anrechnung der Einkünfte in Elternteilzeit damit moderne Arbeits- und Familienzeitmodelle, wie Herr D. analysiert, der nach einer viermonatigen Voll-Elternzeit und einer Phase der Voll-Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews im Rahmen der Elternzeitregelung zu 60% Teilzeit arbeitete. Er sieht die Auswirkungen fehlender anrechnungsfreier Zuverdienstmöglichkeiten als vom Gesetzgeber gewollt, um traditionelle Bilder und Muster vollzeiterwerbs- bzw. familienbeschäftigter Menschen aufrecht zu erhalten.

Herr D.: Und da sind manchmal sogar irgendwelche gesetzlichen Vorgaben eher hinderlich. Stichwort Teilzeitarbeit in Elternzeit, wo man halt definitiv der Doofmann ist. Und das ist natürlich absolut unintelligent.

Interviewer: Wo man wo der Doofmann ist?

Herr D.: Wenn man Teilzeit arbeitet in Elternzeit. Beim Elterngeld kriegt man bei der Teilzeitarbeit ja nicht wirklich etwas raus. Es ist ja von den Auswirkungen her wohl eher so gewollt, dass man es nicht tut, und das ist natürlich Quatsch. (F4, I1, §547-549)

Und auch die Arbeitgebervertreterin im Fall B. weiß aus Erfahrungen von Mitarbeiterinnen, dass sich auch im hoch qualifizierten Bereich des Bio-Engineering eine Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit finanziell nicht rechnet. Sie geht sogar davon aus, dass mit der Einführung des Elterngeldes und den schlechten Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit die Teilzeiterwerbsquote von Eltern im Elterngeldbezug im Vergleich zur Erziehungsgeldregelung deutlich zurückgehen wird.

AG-Vertreterin Herr B.: (...) aber die Mitarbeiterin hatte sich das wohl ausgerechnet und sagte, nee, das ist für mich uninteressant. Insofern müssen wir eigentlich kalkulieren für die Zukunft, dass zumindest Frauen, wenn das wirklich wollen, dass die dann das ganze Jahr in Anspruch nehmen.

Interviewer: Also, dass die Teilzeitquote im Vergleich zu früher zurückgeht dadurch?

AG-Vertreterin Herr B.: Ja. Weil sich für das Jahr, in dem das Elterngeld gezahlt wird, eine Teilzeittätigkeit in den meisten Fällen nicht rentiert. Also von der finanziellen Seite. (F2, I2, §170-172)

### **d. Kollisionen mit Steuergesetzgebung und Urlaubsregelungen**

Als weiteren Kritikpunkt fallen im Fall von Herrn B. Widersprüchlichkeiten in der gesetzlich vorgeschriebenen Terminierung der Elternzeit mit dem Geburtstag des Kindes im Bezug auf die Steuergesetzgebung auf. Steuerlich als geldwert geltende Leistung des Arbeitgebers wie beispielsweise die Bereitstellung eines Firmenwagens sind für den Arbeitnehmer grundsätzlich steuerpflichtig. Die Einkommensteuerpflicht für diese geldwerten Leistungen bezieht sich jedoch immer auf volle Monate gerechnet vom ersten bis zum 30. bzw. 31. In der Konsequenz ist ein Einkommensteueranteil für die Nutzung eines Firmenwagens immer dann für einen vollen Monat zu zahlen, wenn das Fahrzeug auch nur an einem Tag in diesem Monat genutzt wurde. Wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer also ein Firmenfahrzeug bis zum Fünften eines Monats zur Verfügung stellt, ab dem Sechsten jedoch nicht, da der Arbeitnehmer ab diesem Tag in Elternzeit und nicht für seinen Arbeitgeber tätig ist, muss er das Fahrzeug trotzdem für den gesamten Monat versteuern – eine Inkompatibilität, die in der Praxis dazu anregt kreative Lösungen zu finden.

AG-Vertreterin Herr B.: In so einem Fall, wenn sie heute in Elternzeit gehen, dann müssen sie natürlich den Firmenwagen abgeben. Da hätte man natürlich sagen können, der eine Monat, wir lassen es. Dann haben sie aber immer einen Präzedenzfall. Also wir müssen alle gleich behandeln. Und ob das jetzt ein Monat ist oder zwei oder drei, es ist nun einmal so, dass man das in den Zeiten abgeben muss. Die Mütter mussten das auch. Insofern kann ich da keine Ausnahme machen. Insofern ist es natürlich jetzt dumm, weil auf der einen Seite hätte der Herr B. das Auto für beide Monate zahlen müssen, also für diese halben Monate. Weil der Gesetzgeber im Lohnsteuerrecht sagt, in dem Moment, wo das Auto benutzt wird, in dem Monat, dann ist es zu zahlen. So und jetzt versucht man da natürlich Wege zu finden, weil wir das auch nicht als fair angesehen. Aber, rein rechtlich, wenn uns die Lohnsteuerprüfung das raus wirft, dann muss man nachzahlen. Und das Problem haben natürlich andere auch, nicht nur wir. (F2, I2, §96)

Ebenso wie bei den Details im Steuerrecht gibt es auch Kollisionen hinsichtlich der Berechnung von Urlaubstagen nach dem BEEG und den sonst üblichen Urlaubsregelungen in den Betrieben. Nach §17,1 BEEG kann der Arbeitgeber „den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen.“ (BMFSFJ 2011a) D.h. dass nur für volle Kalendermonate Elternzeit der Urlaub des Arbeitnehmers gekürzt werden darf, nicht jedoch für Monatsteile, die jedoch aufgrund der Bindung der Elternzeit an den Geburtstag des Kindes zwingend entstehen. Im Ergebnis heißt das für Herrn A., dass er durch die Aufteilung seiner Elternzeit in zweimal einen Monat seinen vollen Urlaubsanspruch für das Jahr behält.

Herr A.: (...) dass es wohl so ist, dass nur dann Urlaub abgezogen wird, wenn jemand komplette Monate nicht im Unternehmen ist. Das heißt, dass wenn jemand zusammenhängend zwei Monate nimmt, dann, wenn das Kind nicht unbedingt gerade am ersten geboren ist, dann quasi einen Monat abgezogen kriegt, also bei sechs Wochen wäre das dann eine halbe Woche. So, und bei mir ist es jetzt halt der Fall, das ist ja nie ein voller Monat, bin ich ja weg. (F1, I1, §45)

So führt die Urlaubsregelung des BEEG dazu, dass in den Unternehmen trotz Abwesenheit der Mitarbeiter ein höherer Urlaubsanspruch entsteht, der letztlich zu Lasten der Unternehmen geht.

AG-Vertreterin Herr B.: Wir haben trotz Abwesenheit durch das Gesetz mehr Urlaubsanspruch, durch diese Regelung. (F2, I2, §88)

Damit entstehen Urlaubskontingente, die die Väter (wie Herr B.) einerseits als Vorteil und eine „nette Sache“ für sich selbst sehen, die andererseits aber auch dazu führen, ein „Luxusproblem“ bewältigen zu müssen, zusätzlich zur Elternzeit noch mehr Urlaub „unterbringen“ zu müssen – eine Situation, die Herr A. durchaus als problematisch für den Arbeitgeber ansieht.

Herr B.: Andererseits gibt es auch einen positiven Punkt, z.B. das neue Urlaubsrecht macht es so, dass ich halt nur für komplette Monate den Urlaub abgezogen krieg. Das heißt ich habe jetzt von den vier Monaten insgesamt vier halbe Monate, ich kriege nur für zwei Monate Urlaub abgezogen. Das ist echt eine nette Sache für mich. (F2, I1, §290)

Herr A.: Und dann kommt man dann in ein ganz anderes Problem, das wahrscheinlich viele gerne hätten, Sie wissen gar nicht wie Sie den Urlaub unterbringen sollen, weil natürlich gibt es diese ganzen Fristen und dann müssen Sie noch sechs Wochen Urlaub unterbringen und dann haben Sie auch Anfang des Jahres nicht zu viel Urlaub genommen weil, da ist ja die Geburt und sowas alles Mögliche noch, das wollte man sich dann doch auch etwas freihalten. Also, ich bin dann dieses Jahr nicht mehr sehr viel in der Firma. Also, ist auch eine Sache, da denke ich hätten sich Arbeitgeber auch schon früher etwas schlauer machen sollen. (F1, I1, §47)

### **e. Reduktion der Betreuungszuschüsse für Geschwisterkinder**

Ergänzt werden diese Erschwernisse zudem durch bundeslandspezifisch unterschiedliche Regelungen der Bezuschussung von Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen, die v.a. Familien mit älteren Geschwisterkindern betreffen. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung wurde die Bezuschussung der KiTa-Plätze am Wohnort der Familie D. in Abhängigkeit von der Erwerbstätigkeit der Eltern geregelt. D.h. für Kinder, deren Eltern für ein jüngeres Geschwisterkind Elternzeit wahrgenommen haben, wurden die Zuschüsse für die Betreuungszeiten von acht auf fünf Stunden täglich reduziert. Herr und Frau D. vermuten in der Annahme, dass diese Kinder aufgrund der Elternzeit der Eltern weniger als den ihnen gewohnten Stundenumfang in der Kindertageseinrichtung brauchen, anstatt diese Entscheidung den Eltern freistehen zu lassen. Eltern, die den vollen Betreuungsumfang weiterhin nutzen wollen, um ihren Kindern weiterhin ihren gewohnten Alltag bieten zu können, müssen hierzu – bei in der Elternzeit reduziertem Einkommen – tiefer in die eigene Tasche greifen.

Herr D.: (...) der Kita-Gutschein, der einem um die Ohren fliegt, weil man ja nicht arbeitet und dementsprechend keinen Anspruch hat auf einen Kindergartenplatz – Problem hier in der Stadt, beziehungsweise Luxusproblem, muss man ja auch dazu sagen. Aber das sind dann halt hier ein paar 100,-€ und da ein paar 100,-€ von den 1800,-€. Das muss man sich dann schon auch leisten können.

Interviewer: Das heißt, hier in der Stadt hat man in Elternzeit kein Anspruch auf einen Kita-Platz und muss dann die Kosten selber tragen, die sonst von der Stadt getragen würden?

Herr D.: Genau. Es sei denn, man will das Kind dann für die paar Monate aus der Kita herausnehmen, was das Argument der Politik ist, die sagt: „Du nimmst doch Elternzeit, wieso brauchst du dann Betreuung für dein Kind?“ Aber dass das Kind ja vielleicht auch soziale Bindungen im Kindergarten hat. (...)

Frau D.: Genau. Das ist auch Murks an dem Gesetz. Man kann doch das Kind deswegen nicht daraus reißen.

Herr D.: Wobei, man muss es ein bisschen relativieren. Sie ist ja über drei gewesen und hatte von daher ein Recht auf einen Fünf-Stunden-Schein. Aber den Acht-Stunden-Schein, den gibt es dann eben nur reduziert auf fünf. Man hätte das natürlich auch machen können, dann hätte sie der noch bis mittags in die Kita gehen können, klar. Aber wir haben dann einfach den Tag weiterlaufen lassen mit einem höheren Eigen-Zukauf von Stunden. (F4, I1, §206-214)

### **6.11.3 Kritik am Gesetzgebungsverfahren**

Über die Kritik an Detailregelungen des BEEG hinaus richtete sich der Ärger und die Verwunderung der Interviewten v.a. auf die Politik und das Gesetzgebungsverfahren zum BEEG, das sowohl die Väter als auch die Unternehmensvertreter als unausgegoren und in seinen Konsequenzen in Hinblick auf andere Politik-, Lebens- und Wirtschaftsbereiche als nicht hinreichend durchdacht bezeichnen. Zudem kritisieren die betrieblichen Interviewpartner die öffentliche Darstellung der staatlichen Leistungen zum Elterngeld, die zu einem guten Teil auch von den Unternehmen getragen werden.

#### **a. Mangelnde Berücksichtigung betrieblicher Interessen**

Einer der Hauptkritikpunkte der Unternehmensvertreter ist, dass das BEEG am betrieblichen Alltag der Menschen, die es betrifft, vorbei, unter mangelnder Hinzu-

ziehung hinreichender Expertise und unter fehlender ressortübergreifender Weitsicht geplant erscheint – eine Kritik, auch wenn hier zunächst von Herrn D. salopp formuliert, die sich in den Aussagen nahezu aller Interviewpartner wiederfindet.

Herr D.: Was mich halt an solchen Gesetzen ankotzt, es ist nicht so schwierig, sich einmal schlaue hinzusetzen mit ein paar Jungs, die sich auskennen, für einen Tag und sich zu überlegen, was sind denn die Konsequenzen. Und, wie gestalte ich es denn aus. Und da sind die in Berlin einfach, entweder sind sie total doof, oder sie haben da keinen Bock drauf. Da kümmern die sich halt null drum. (...) wenn ich es dann selber nicht mehr bin, dann hole ich mir ein paar Experten dazu, so würde ich es zumindest mit meinen Job machen, und würden überlegen, was sind die Auswirkungen davon. Und eben nicht so etwas zu machen, und das ist ja auch eine Riesen-Sauerei, es den Ämtern zu überlassen sich zu überlegen, „Ach Scheiße, wie gehen wir jetzt mit Freiberuflern um?“ (F4, I1, §587-591)

Die mangelnde Einbeziehung von Experten und Betroffenen spiegelt sich aus Sicht der Unternehmensvertreter u.a. in zu kurzen Antragsfristen, die den Unternehmen im Fall ihrer strikten Einhaltung nur wenig Zeit lassen, sich auf die Elternzeit einzustellen (vgl. 6.3.2).

AG-Vertreterin Herr B.: Zum Beispiel auch die Frist für die Antragstellung, die ist meines Erachtens viel zu kurz. (...) es gibt sicherlich genug Unternehmen, wo die Mitarbeiter sagen, ich weiß nicht, wie das ankommt, ich sag mal lieber nichts, bis die Frist kommt, und dann ist es einfach zu kurzfristig. Dann können Unternehmen nicht mehr agieren oder reagieren. Dann hat man einfach ein Problem. (F2, I2, §110)

Die Arbeitgebervertreterin im Fall B. betont nachdrücklich, dass viele Details des BEEG aus ihrer Sicht an Unternehmen vorbei geplant wurden. Einzelne Regelungen belasten einzelne Betriebe mitunter stark und konterkarieren damit aus ihrer Sicht die ansonsten betriebene Unternehmensförderung, insbesondere im Mittelstand.

AG-Vertreterin Herr B.: Also, abschließend möchte ich eigentlich nur sagen, dass ich es aus Firmensicht schade finde, dass Unternehmen so wenig in die Gesetzesbildung mit eingebunden waren. Gut, ich weiß nicht, was in den teilnehmenden Ausschüssen gelaufen ist. Es ist einfach nur unser Eindruck, dass vieles an den Unternehmen vorbei beschlossen wurde und die Unternehmen das jetzt letztendlich ausbaden müssen. Und das finde ich sehr traurig, weil auf der einen Seite heißt es immer, von unserer Regierung oder auch den politischen Parteien, wir müssen Unternehmen stützen, dass die Arbeitsplätze sichern usw., und dann bekommt man so durch die Hintertür wieder einfach eins reingewürgt. (F2, I2, §192)

## **b. Unzureichende Vorbereitung der Unternehmen**

Als Konsequenz dieser mangelnden Einbeziehung unternehmerischer Perspektiven in das Gesetzgebungsverfahren zum BEEG sieht die Arbeitgebervertreterin im Fall B. die fehlende Unterstützung durch Arbeitgeberverbände und die Industrie- und Handelskammern. Sie war für sie im Vorfeld bzw. mit der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate und der damit ergehenden vermehrten Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter nicht wahrnehmbar. Die Arbeitgeberseite sieht sie damit dem Gesetz und seinen Auswirkungen hilflos ausgeliefert.

AG-Vertreterin Herr B.: Aber, dass wir jetzt Info-Broschüren von der IHK usw. bekommen hätten, da war Fehlangeige. Also, das wäre vielleicht auch wünschenswert. Vor allem hätte ich jetzt im Nachhinein erwartet, dass solche Verbände bei der Schaffung eines solchen Gesetzes auch mit ins Boot geholt werden. Letztendlich kann man so etwas wunderbar stricken und präsentieren, so ist es jetzt, nach dem Motto frisst oder stirbt. Und

wir müssen das jetzt einfach so hinnehmen, wie es ist. Wir können ja nichts dagegen tun. (F2, I2, §108)

Als „Rattenschwanz“ (F2, I2, §30), der sich daraus für die Unternehmen entwickelt, steht im Vordergrund der Kritik v.a. die Schwierigkeit, Ersatzarbeitskräfte zu beschaffen, der damit verbundene finanzielle Mehraufwand bzw. die Organisation interner Vertretungen zu organisieren und die damit einhergehenden Belastungen der Kollegen.

AG-Vertreterin Herr B.: Aus Unternehmenssicht haben wir natürlich Nachteile, ganz klar. Gerade im Mittelstand fällt es uns natürlich nicht so leicht für so jemanden Ersatz zu finden. (...) Wir haben teilweise natürlich finanzielle Belastungen, wenn man es also von der Geldseite betrachtet, zum einen, wenn wir jemanden rein holen würden. Wir haben einen Fall, wo wir zum Beispiel sagen, das ist ein Mitarbeiter aus dem Marketing, da können wir manche Leistungen, die er erbracht hat an externe Firmen vergeben, das ist natürlich für uns teurer, wenn wir es an eine Agentur raus geben, als wenn wir es inhouse mit dem Gehalt abdecken, die Leistungen. Also, insofern ist es ein finanzieller Nachteil für das Unternehmen. Wir haben trotz Abwesenheit durch das Gesetz mehr Urlaubsanspruch, durch diese Regelung. (F2, I2, §88)

### c. Kritik an der öffentlichen Darstellung

Der Eindruck, „dass vieles an den Unternehmen vorbei beschlossen wurde und die Unternehmen das jetzt letztendlich ausbaden müssen“ (F2, I2, §192), wird auf Seiten der Unternehmen dadurch verschärft, dass sie den Eindruck gewinnen, dass die Bundesregierung zwar ein Gesetz beschließt, sich mit dessen positiven Auswirkungen für die Familien schmückt, die Kosten für dessen Umsetzung jenseits der Zahlung von Elterngeld jedoch den Unternehmen überlässt.

AG-Vertreterin Herr B.: Also, das ist natürlich auch, klar, das ist Werbung. Der Staat stellt etwas fa..., ich sage mal undeutlich dar, um den Bürgern etwas anderes zu suggerieren, als das, was es wirklich ist. Und das habe ich auch gemerkt, dass da viele am Anfang irritiert waren. (...) Ja, ja, ja. Also, vor allem, es wurde ja auch total verschleiert, meines Erachtens, welche Auswirkungen das auch für Unternehmen hat. Es wurde ja nur positiv im Bezug auf Väter dargestellt oder überhaupt in Bezug auf Eltern. Dass die Unternehmen damit auch wieder Kosten am Hals haben letztendlich. Gut, bei uns geht es noch, aber in größeren Unternehmen, wo die Väter vielleicht auch in bestimmten Bereichen zunehmen, die das wahrnehmen, da ist das halt ein bisschen mehr. Und das wurde nie deutlich gemacht. Da kommen die Unternehmen jetzt mittlerweile selber drauf. Das ist natürlich jetzt relativ unfair. Weil durch die Hintertür die Unternehmen wieder zusätzliche Kosten aufgebürdet bekommen, was man nach außen ganz anders darstellt. (F2, I2, §102-106)

In dieser Art der Darstellung sieht die Arbeitgebervertreterin eine gewisse Tradition, die sich ihrer Meinung nach nahtlos an die Handhabung des Mutterschaftsgeldes anschließt. Letztlich leistet der Staat demnach nicht zwölf bzw. 14 Monate Elterngeld, sondern lediglich zehn bzw. zwölf Monate. Das Mutterschaftsgeld, das in den letzten sechs Wochen vor und den ersten acht Wochen nach der Geburt in Ergänzung einer Pauschale von derzeit 13€ pro Kalendertag, die durch die gesetzlichen Krankenversicherungen gezahlt wird, zum großen Teil die Arbeitgeber bestreiten<sup>46</sup>, wird auf das Elterngeld angerechnet.

---

<sup>46</sup> Um die Belastungen der Betriebe für diese Aufwendungen aufzufangen, existiert ein bei den gesetzlichen Krankenversicherungen angesiedeltes Ausgleichsverfahren (U2). Alle Betriebe, unabhängig von der Anzahl oder dem Geschlecht der Beschäftigten sind zur Teilnahme am diesem Umlageverfahren für Mutterschaftsaufwendungen verpflichtet. Betriebe, die Mutterschaftsaufwendungen zahlen müssen, können diese entsprechend mit den Krankenversicherungen abrechnen.



AG-Vertreterin Herr B.: Ja, das ist einfach nur aus Elterngeld-Sicht betrachtet, durch diese Brille, aber alles, was dazugehört von der Berechnung her, vor allem, was auch erstaunlich war, das kam dann auch so raus, dass das Elterngeld auch für Frauen, das wird ja auch in der Presse immer so dargestellt, der Staat zahlte zwölf Monate beziehungsweise 14 Monate, wenn die Väter auch diese zwei Monaten nehmen. Letztendlich für Frauen zahlt der Staat keine zwölf Monate, sondern nur 10. Weil diese acht Wochen danach, das zahlt das Unternehmen. (...) Bis auf die paar Euro, die die Krankenkasse dazuzahlt pro Tag. Also, das ist ein Witz, das so darzustellen. Und da waren natürlich auch am Anfang viele Mütter irritiert, die jetzt unter dieses neue Gesetz fielen, nee, ich kriege zwölf Monate vom Staat und hatten gedacht on top dann, bis sich dann herausgestellt hat, dass diese acht Wochen Schutzfrist nach der Geburt dann mit eingerechnet werden. (F2, I2, §98-100)

Und auch auf Seiten der Eltern entstehen Irritationen durch die öffentliche Darstellung der Zahlung familienbezogener Leistungen durch die öffentliche Hand an deren letztendlich tatsächlichen Berechnung, so dass die Eltern, die nicht über alle Gesetzes-Details informiert sind, sowohl über die Einbußen durch die Anrechnung des Mutterschaftsgeldes als auch durch den Ausschluss diverser Zusatzzahlungen der Arbeitgeber (wie Urlaubsgeld etc.) aus der Berechnung des Elterngeldes erstaunt sind (vgl. 6.11.1).

Frau C.: Ja, einiges Geld ist da flöten gegangen, durch diese Regelung. (F3, I1, §51)

Zusätzlich zu diesen finanziellen Beschränkungen durch die gesetzlich festgelegte Anrechnung des Mutterschaftsgeldes auf das Elterngeld erschwert die Bindung der Mutterschutzfristen und damit der Zahlung des Mutterschaftsgeldes an den errechneten Geburtstermin des Kindes zusätzlich die Wahlfreiheit in der Verteilung der Elterngeldmonate und die betriebliche Planbarkeit der Elternzeit für Väter (vgl. 6.11.1).

Frau C.: Also er bekommt jetzt nur elf Monate und ich gleichzeitig aber auch noch die drei Monate. Das heißt wir haben drei Monate gleichzeitig Geld bekommen. Und da muss man erst mal dahinter steigen. (F3, I1, §44)

### **6.11.4 Besondere Situation von Freiberuflern und privat Krankenversicherten**

„Da würde ich schon sagen, das ist einfach ein blinder Fleck in dieser Regelung. Ich weiß nicht, wie viele 100.000 das betrifft in Deutschland, aber es werden schon ein paar sein.“  
(Frau D., F4, I1, §153)

Auch wenn freiberuflich tätige Väter in der Untersuchung nicht dezidiert berücksichtigt wurden, zeigen sich im Interview mit Herrn und Frau D. doch spezifische Besonderheiten, die an Frau D.'s Freiberuflichkeit nachvollzogen werden können und sich auch an Herrn D.'s privater Krankenversicherung festmachen.

Beide bemängeln, dass Freiberufler als Gruppe, die sich in ihren beruflichen Spezifika deutlich von Festangestellten unterscheiden, in der Ausgestaltung des BEEG nicht oder nicht hinreichend berücksichtigt wurden.

Herr D.: Also, es gibt im Grunde genommen zwei Berufsgruppen, die zumindest bei jedem Ratenkredit irgendwie in Erwägung gezogen werden, da sind die Angestellten und das sind die Freiberufler. Da hätte man auch drauf kommen können, dass das die zweite große Berufsgruppe ist, wo man keine Ahnung hatte, was man damit eigentlich macht. (F4, I1, §591)

Diese mangelnde Berücksichtigung zeigt sich v.a. in der Nicht-Übernahme der Kosten der Krankenversicherung bei privater Versicherung und Berechnung freiberuflichen Einkommens nach Zahlungsengang und nicht nach Rechnungsstellung.

### a. Hohe Zusatzbelastung durch private Krankenversicherung

Vor allem für Besserverdienende die (annähernd) den monatlichen Elterngeld-Höchstbetrag von 1800 € erhalten und durch ihr Einkommen im Rahmen der Wahlfreiheit zur Krankenversicherung privat versichert sind, ergeben sich im Vergleich zu gesetzlich Versicherten zusätzliche finanzielle Belastungen, da in der Elternzeit nicht nur der Eigenanteil zur privaten Krankenversicherung für sich selbst und ggf. die Kinder aus eigener Tasche weitergezahlt werden muss, sondern auch der in Erwerbszeiten fließende Anteil des Arbeitgebers. Diese „großen Kostenblöcke“, die Herrn D. in die finanzielle Planung seiner Elternzeit „rein geknallt“ sind, führen dazu, dass auch die zunächst hoch erscheinende maximale Elterngeldzahlung von 1800 € schnell aufgezehrt und faktisch nicht so hoch ist, wie sie zunächst erscheint.

Herr D.: (...) Und diese großen Kostenblöcke, die bei mir zum Beispiel rein geknallt sind in das Elterngeld, so wie die private Krankenversicherung für einen Erwachsenen und zwei Kinder ohne Arbeitgeberanteil (...). Aber das sind dann halt hier ein paar 100,-€ und da ein paar 100,-€ von den 1800,-€. Das muss man sich dann schon auch leisten können. (F4, I1, §206)

### b. Benachteiligung durch Zuflussprinzip

Bei der Berechnung des Elterngeldes für Freiberufler galt zum Zeitpunkt der Interviews – wie im Einkommenssteuergesetz – das Zuflussprinzip<sup>47</sup>. D.h. bei der Berechnung des durchschnittlichen Netto-Einkommens der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes werden nur die Einkünfte berechnet, die in diesem Zeitraum auch tatsächlich auf dem Konto der / des Elterngeld-Beantragenden eingegangen sind, unabhängig davon, wann die Rechnung für die erbrachte Leistung gestellt wurde. Die Freiberufler sind somit in der Bemessung der Höhe ihres Elterngeldes abhängig von den Zahlungseingängen im betreffenden Zeitraum und damit von der Zahlungsmoral ihrer Kunden bzw. Auftraggeber. Sind diese zahlungssäumig, reduziert eine zu spät eingehende Zahlung einerseits die Höhe des zu erwartenden Elterngeldes. Andererseits reduziert die zu spät eingehende Zahlung nach der Geburt erneut den Anspruch auf Elterngeld, da sie seitens der Elterngeldstellen nun als Einkommen in Elternzeit angerechnet wird. Freiberufler, deren Auftraggeber verspätet zahlen, sind so doppelt betroffen, zum einen durch die Reduzierung der Bezugsgröße des Elterngeldes und zum anderen durch die Wertung des Zahlungseingangs als Einkünfte in Elternzeit.

---

<sup>47</sup> Die Behandlung freiberuflicher Einkünfte nach dem Zuflussprinzip bei der Berechnung des Elterngeldes scheint jedoch zu kippen. So urteilte das Landessozialgericht NRW am 12.4.2011 unter dem Aktenzeichen L 13 EG 16/19 (LSG NRW 2011), dass nachgezahltes Arbeitseinkommen nicht das Elterngeld mindern darf. Entgelte, die Selbstständige für eine bereits früher geleistete Arbeit erst während des Elterngeldbezugs erhalten, dürfen somit nicht auf das Elterngeld angerechnet werden. Das Landessozialgericht hob damit ein Urteil des Sozialgerichts Köln auf, dass einem freiberuflichen Fernsehredakteur den Bedarf an Elterngeld aufgrund einer mit einer zweimonatigen Verspätung und damit innerhalb seiner Elternzeit eingegangene Zahlung eines Fernsehsenders, absprach. Dieses Urteil setzte das LSG NRW als nicht der Rechtslage entsprechend außer Kraft: „Das Elterngeld ist keine bedarfsabhängige Sozialleistung, sondern (...) eine familienpolitische Subvention mit verhaltenssteuernder Zielrichtung.“ (LSG NRW 2011) Stattdessen, so das LSG NRW, sei bei der Berechnung des Elterngeldes das „modifizierte Zuflussprinzip“ (ebd.) des Steuerrechts anzuwenden, wenn das während der Elternzeit eingehende Honorar als Einkommen bereits vor Beginn der Elternzeit erzielt worden sei. (vgl. mediafon (2011) und Nelles (2011))

Herr D.: So ganz fair ist es nicht, (...) weil genau genommen müssen wir da jetzt Teile zurückzahlen noch wegen irgendwelcher beknackten Zahlungseingangsregelungen usw. (...)  
Frau D.: Ja, das ist bei den freien Mitarbeitern im Rundfunk immer vollkommen willkürlich wann die zahlen. Manchmal zahlen sie zwei Wochen nach Rechnungsstellung, manchmal zahlen sie erst sechs Wochen nach Rechnungsstellung. Das ist überhaupt nicht kontrollierbar. Da sich das Elterngeld aber danach richtet, Zahlungszugang heißt, man war beschäftigt, dann ist man natürlich gekniffen, weil dann jeder Betrag angerechnet wird. (F4, I1, §131-134)

In der Konsequenz führen die verspäteten Zahlungseingänge, die spätestens durch die Einkommensnachweise, die Freiberufler und andere Selbständige nach der Elternzeit bei der Elterngeldstelle einreichen müssen, zu Rückforderungen.

Frau D.: Ja, und damit haben wir auch versucht zu rechnen. Dass es jetzt so läuft, dass wir tatsächlich zurückzahlen müssen, das hatten wir dann doch nicht mit einkalkuliert. Gut, wir haben es zumindest so theoretisch mit einbezogen in die Überlegungen. (F4, I1, §227)

Diese Rückforderung erfolgt in Form einer Durchschnittsbildung der Einkünfte über die Elternzeit und wird als Teilzeiterwerbstätigkeit in Elternzeit gewertet, so dass sich nicht nur der Elterngeld-Anspruch im Monat des Zahlungseingangs reduziert, sondern der durchschnittliche Elterngeld-Betrag pro Monat in der gesamten Bezugszeit reduziert.

Herr D.: (...) Das heißt, es ist nicht so, dass sie sagen, „Okay, Hoppla, im August hast du ein Zahlungseingang, deswegen kriegst du null Elterngeld“, sondern die nehmen den Durchschnitt über alle Monate.

Frau D.: Was ja auch eine Ungleichbehandlung ist gegenüber normalen Angestellten, das ist ganz klar. Weil das Geld, dass ich dann verdiene, wenn ich sage, „Ich verdiene soundso viel tausend in dem Monat und dann höre ich auf“, und man denkt dann beim Amt einfach, „gut, dann nehmen wir die paar tausend und verteilen das über soundso viel Monate“. Dann hat man also doch Einkommen gehabt und was da [an Elterngeld; R.R.] herauskommt ist einfach lächerlich. (F4, I1, §152-153)

### 6.11.5 Erfahrungen mit der Elterngeldstelle

„Dieser behördliche Weg, das war schon anstrengend.“ (Frau C., F3, I1, §566)

Die Erfahrungen mit der zuständigen Elterngeldstelle werden als überwiegend negativ beschrieben. Defizite sehen die Interviewten v.a. in langen Bearbeitungszeiten und damit einhergehenden Aushandlungsverzögerungen, in fehlenden Ansprechpartnern und mangelnder Kundenorientierung in den zuständigen Ämtern, in Unsicherheiten der Mitarbeiter gerade in der Übergangszeit vom Erziehungs- zum Elterngeld und in mangelnder Kenntnis über das Verfahren bei Freiberuflern. Lediglich einer der Interviewten bezeichnet seine Erfahrungen mit der Elterngeldstelle sehr wohlwollend resümierend als positiv, v.a. hinsichtlich der Regelmäßigkeit bei Zahlungen des Elterngeldes.

#### a. Lange Bearbeitungszeiten, verzögerte Auszahlung, Elternzeit ohne offiziellen Bescheid

Durchgehend positive Erfahrungen mit der Elterngeldstelle macht keiner der Interviewpartner. Die meisten Mitarbeiter zeigen sich als schlecht informiert und überfordert mit der Neuregelung, was die Situation der frisch gebackenen Eltern häufig erschwert. Insbesondere die langen Bearbeitungszeiten und damit die Dauer bis zur ersten Auszahlung werden von allen Paaren bemängelt.

Besonders zugespitzt erschien den Paaren die Situation in Nordrhein-Westfalen, wo zeitgleich mit der Einführung des Elterngeldes auch die Organisationsstrukturen der regionalen Versorgungsämter, die für die Bearbeitung der Elterngeldanträge zuständig waren, qua Zusammenlegung verändert wurde. Dadurch verschlechterten sich die Bearbeitungszeiten und die Erreichbarkeit der Mitarbeiter eklatant.

Insbesondere bei den Vätern, die direkt nach der Geburt in Elternzeit gehen wollen, können lange Bearbeitungszeiten, wie sie gerade nach der Einführung des Elterngeldes erlebt wurden, zusätzlich zum Umstand, den Antrag auf Elterngeld erst mit der Geburtsurkunde und weitere Meldeunterlagen einreichen zu können, zu finanziellen Engpässen bei den Familien führen.

Frau B.: Das heißt, wenn ein Vater wirklich auch von Anfang an zum Beispiel die Elternzeit nehmen wollen würde, könnte der auch nur nachträglich für die ersten zwei Monate das Geld bekommen. (F2, I1, §303)

In diesem Zusammenhang berichtet Herr D. von Situationen, in denen junge Eltern ihren Lebensunterhalt aufgrund der langen Bearbeitungs- und Auszahlungszeiten von Elterngeld über Konsumentenkredite zwischenfinanzieren müssen, da sie nicht über genügend eigene Reserven verfügen, diese Zeit zu überbrücken – ein Problem, von dem Herr und Frau D. aufgrund ihres hohen Einkommens selbst nicht betroffen sind.

Herr D.: Ich habe auch gelesen, dass Leute Konsumentenkredite aufnehmen müssen, weil die Ämter drei Monate brauchen, um das überhaupt zu berechnen und über den Bescheid zu entscheiden. Das war jetzt bei uns nicht das Problem, aber das kann ja auch nicht der Sinn der Sache sein. (F4, I1, §224)

Und auch Herr B. ist froh, über eigene finanzielle Reserven zu verfügen, so dass die für ihn in NRW durch die Reorganisation der Versorgungsämter besonders lange Wartezeit bis zur tatsächlichen Auszahlung des Elterngeldes mit Eigenmitteln zu überbrücken war. Andererseits betonte er sehr klar, dass es Menschen, die über diese Reserven nicht verfügen „ganz schön reinreißen kann“, wenn das Elterngeld nicht pünktlich ausgezahlt wird.

Herr B.: Was wiederum bei uns jetzt glücklicherweise kein Problem darstellte...

Frau B.: Wir waren ja auch nicht ganz am Anfang...

Herr B.: Es hätte selbst da nicht das dramatische Problem dargestellt, aber, ich glaube, wenn man wirklich finanziell drauf angewiesen ist, dann reißt einen das ganz schön rein.

Frau B.: Wenn dann plötzlich das Amt eben nicht ein paar Wochen sondern sechs Wochen braucht, um diesen Antrag zu bearbeiten. (F2, I1, §304-307)

So hat Herr B. seine Elternzeit relativ direkt nach der Geburt seines Sohnes nicht nur ohne Auszahlung von Elterngeld begonnen, sondern auch ohne schriftlichen amtlichen Bescheid, so dass er im Einvernehmen mit seinen Arbeitgeber ohne schriftliche Bestätigung und in dem gesunden Vertrauen darauf, dass der Elterngeldantrag schon bewilligt werden wird, in seine Elternzeit gestartet ist.

Frau B.: Das heißt im Endeffekt, dass du deine Elternzeit angetreten hast, ohne die Bewilligung des Elterngeldes überhaupt schon zu haben. Ich meine, da stellt man jetzt kein großes Fragezeichen dahinter, ob man ihn nun kriegt oder nicht, aber das war halt zum Beispiel alles noch nicht klar. Da ist man so ein bisschen auf eigene Tasche erst mal rein gefahren. Hätte auch sein können, die sagen, ach nöö... F2, I1, §300

Vor diesem Hintergrund sehen sich die interviewten Väter als die ersten Bezieher von Elterngeld als „Versuchskaninchen“ einer Gesetzesnovellierung, die sie als in vielen Teilen unausgegoren und verwaltungstechnisch schlecht umgesetzt sehen. Die konkreten Umsetzungsschwierigkeiten vor Ort in den Elterngeldstellen sehen sie bei aller Kritik dabei v.a. dem frühen Zeitpunkt ihrer Elternzeit-Beantragung geschuldet.

Herr D.: Da ist es bei uns jetzt eben das Problem gewesen, dass wir sozusagen einer der ersten waren. Also Erik ist am 14.01. geboren. Das heißt es gibt ja nur Leute aus den 13 Tagen vorher, die dann vielleicht noch das gleiche Problem haben. Insofern sind wir da auch ein bisschen Versuchskaninchen gewesen. Mit allen Unsicherheiten die es dann halt dabei gibt, wenn Berlin Gesetze macht, die nicht vernünftig ausgestaltet sind. (F4, I1, §226)

## **b. Fehlende Ansprechpartner und mangelnde Kundenorientierung**

Über diese verfahrensbezogenen Kritiken hinaus bemängeln die Väter und ihre Partnerinnen v.a. die mangelnde Kundenorientierung der Elterngeldstellen. Diese kulminiert durch die Umstellung von Erziehungs- auf Elterngeld und den behördlichen Zuständigkeitswechsel bei der Bearbeitung der Elterngeldanträge in Nordrhein-Westfalen in einer längerfristigen Unerreichbarkeit der zuständigen Stellen.

Frau B.: Wenn dann plötzlich das Amt eben nicht ein paar Wochen sondern sechs Wochen braucht, um diesen Antrag zu bearbeiten. (...)

Herr B.: Aber, aus Erfahrungen mit Ämtern ist das natürlich auch nicht verwunderlich.

Interviewer: (...), vor allem wenn, also ich habe das auch in den letzten Tagen erst gehört, dass sie in NRW sämtliche Versorgungsämter dichtgemacht haben und das jetzt irgendwie zentralisiert haben.

Herr B.: Genau, das läuft jetzt über das Familien..., nee, was ist denn das, Jugendamt, nee, stimmt gar nicht. Ach, ich weiß das gar nicht mehr. (...)

Frau B.: Irgendwer hat es gemacht... Und da gab es auch keinen Ansprechpartner. Da gab es niemanden, den man hätte telefonisch erreichen können, das haben wir zwischendurch mal versucht, um zu klären, ob das nun Lebensmonate sind oder Kalendermonate.

Herr B.: Ja, ich habe irgendwann mal jemanden erreicht. Das hat aber Ewigkeiten gedauert. (F2, I1, §307-314)

Zudem machen die Eltern die Erfahrung, dass die Mitarbeiter, die sie dann erreichen, nicht bereit sind, ihnen telefonische Auskünfte zum Elterngeld zu geben. Sie werden stattdessen auf die Sprechzeiten der Behörde verwiesen – ein aus Sicht von Herrn B. typisches Ämtergebaren, das seines Erachtens mit der Realität der Zielgruppe berufstätiger, antragstellender Bürger wenig kompatibel ist.

Frau B.: Und dann sagen die einem, kommen Sie am besten vorbei in der Sprechstunde, so ungefähr...

Herr B.: ...naja, zum einen ist die Frage wo, und zum anderen sagst du dann, ich bin aber gerade in England, tut mir leid, das geht nicht

Frau B.: Ja klar, ich arbeite ja noch, ich bin ja noch nicht Elternzeit, ich hab dafür noch keine Zeit.

Herr B.: Also, solche Sachen kommen immer von Ämtern. Ich glaube, die sind da mit der Realität nicht ganz konform. (F2, I1, §315-318)

## **c. Unzureichend geschultes Personal verunsichert Eltern**

Als eine der größten Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit den zuständigen Ämtern berichten Eltern wie Unternehmensvertreter von mangelndem Fachwissen des bearbeitenden Personals. So geht die Arbeitgebervertreterin von Herrn B. davon aus, dass zum 1.1.2007 zwar die Neuregelungen des BEEG eingeführt wur-

den, eine begleitende Schulung des Personals der Elterngeldstellen jedoch nicht hinreichend gediehen war.

AG-Vertreterin Herr B.: Zumal die Ämter oder die Personen, die diese Formulare bearbeiten, teilweise auch gar nicht so recht Bescheid wissen. Also, da ist die Schulung noch nicht ausreichend gediehen, dass die da Spezialisten sind. (F2, I2, §102)

Die Informationsdefizite und Unsicherheiten des Personals der Elterngeldstellen führen bei den beantragenden Eltern dazu, dass sie selbst unsicher werden, ob sie sich vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen für die für sie günstigste Elternzeit- und Elterngeldkonstellation entschieden haben.

Frau A.: Wir wurden dadurch verunsichert.

Interviewer: Durch deren Unsicherheit?

Frau A.: Richtig.

Interviewer: Ah, okay. Dass heißt, die waren noch nicht so richtig strukturiert in diesen ganzen neuen Regelungen.

Frau A.: Ja, und dann dachten wir halt, na ja, ob das alles so richtig ist, wie wir uns das vorgestellt hatten? (F1, I2, §161-165)

### **d. Unkenntnis zum Verfahren bei Freiberuflerinnen**

Besonders deutlich wird die dem Personal unklare gesetzliche Lage und die schlechte Vorbereitung der Mitarbeiter in den Elterngeldstellen im Umgang mit der Elternzeit bzw. dem Elterngeld von Freiberuflerinnen wie Frau D.

Herr und Frau D. bescheinigen der für sie zuständigen Elterngeldstelle hinsichtlich ihrer Situation blanke Unkenntnis, die von den Mitarbeiter auch unumwunden eingestanden wird. Fraglich war hier v.a. der Umgang mit verspätet zugeflossenen Einkünften aus freiberuflicher Tätigkeit aus Zeiträumen vor der Elternzeit. Da den Mitarbeitern der Elterngeldstelle nicht klar war, ob diese Einnahmen als Einkommen in Elternzeit auf das Elterngeld anzurechnen sind, rieten sie dazu, das Elterngeld erst einmal nicht auszugeben (vgl. 6.11.4).

Herr D.: Und die Ämter haben halt auch gesagt, „Wissen sie was, wir wissen es nicht, wie's bei Freiberuflern läuft. Am besten machen Sie es so, Sie legen die Kohle auf ein Sparbuch und wenn Sie in einem Jahr die Nachweise führen müssen und Sie müssen es zurückzahlen, dann haben Sie es ja.“ Und das muss man sich natürlich auch erst einmal leisten können. (F4, I1, §222)

In dieser mangelnden Sachkenntnis und Unklarheit bzgl. der Ausgestaltung der Umsetzung des Gesetzes im Einzelfall vor Ort sieht Herr D. gar die Gefahr, dass von einzelnen Sachbearbeitern mangels klarer Richtlinien individuelle Entscheidungen getroffen werden, die ggf. nicht mehr der intendierten Leitlinie des BEEG folgen, und damit willkürlichen Entscheidungen einzelner Tür und Tor öffnen.

Herr D.: Aber dann haben wir ein Riesenproblem. Weil es dann nicht mehr sinnvoll strategisch in allen Konsequenzen entschieden wird, sondern es ist dann die Entscheidung von einem Sachbearbeiter oder irgendeinem Juristen in irgendeinem Ortsamt, wie es auszugestalten ist. Und da kann etwas völlig Abstruses dabei rauskommen, weil er nicht den gleichen politischen Weitblick hat, wie man vermuten könnte, was die Leute in Berlin haben. (F4, I1, §611)

### **e. Engagement in Detailfragen und pünktliche Zahlung**

Über positive Erfahrungen v.a. in Detailfragen berichtet lediglich einer der befragten Väter. So stellt Herr A. seiner zuständigen Elterngeldstelle ein sehr wohlwol-

lendes Zeugnis aus. Insbesondere in Spezialfragen habe er klare Antworten bekommen, auch wenn dies manchmal etwas gedauert habe. Grundsätzlich hält er den Mitarbeiter der Elterngeldstelle zugute, dass das Gesetz zum Zeitpunkt seiner Beantragung von Elterngeld noch sehr neu war.

Herr A.: Was man als sehr positiv empfinden kann, ist wirklich die Beratung durch die Beratungsstellen, durch die Elterngeldstelle, auch wenn sie nicht bis ins letzte Detail, also die grundsätzlichen Dinge, die kann man ja auch nachlesen. Aber, meistens geht es um Spezialfälle. Und manche sagen, die waren halt nicht gleich greifbar, da musste nachgefragt werden, aber zumindest hat man mal eine klare Aussage bekommen. Das hat zwar manchmal etwas gedauert, aber sie kam. Wobei man natürlich auch sagen muss, auch die sammeln ja Erfahrung. Das ist ja auch, wenn man mal den Gesetzestext liest, das muss durch die Praxis erst mal richtig durch. Es gibt so vielfältige Sachen, Spezialfälle, also das kann man wirklich als positiven Aspekt mal hinzunehmen. (F1, I1, §174)

Ergänzt wird dieser wohlwollende positive Eindruck durch seine Erfahrung, dass das Elterngeld nach der Bewilligung monatlich pünktlich zum Geburtsdatum ausgezahlt wird.

Herr A.: Pünktlich zahlen tun sie wirklich. Aber, dass ist klar, dass es wirklich so. Da bin ich jetzt allerdings noch nicht dahinter gestiegen, ob das auch etwas mit dem Geburtsdatum zu tun hat, oder ob das generell ein einziger Auszahlungstag im Monat ist. (F1, I1, §175)

## **6.12 Bewertungen und Optimierungspotenziale**

Der Gesamtprozess der Entscheidung für und der Ankündigung, Aushandlung und Wahrnehmung von Elternzeit wird von allen Befragten überwiegend positiv bewertet. So nennt keiner der Befragten auf die Interviewfrage „Wenn Sie sich einmal eine Skala vorstellen mit Punkten von null bis 100, und null wäre ganz besonders schlecht und 100 wäre optimal, wo würden Sie den Verlauf der Elternzeit, von der ersten Überlegung bis zu deren Beendigung einordnen?“ einen Wert von unter 60. Die Aussagen der Interviewpartner, in denen Bewertungen und explizite oder implizite Bewertungen und / oder Optimierungspotenziale der Prozesse oder Rahmenbedingungen zur Elternzeit zum Tragen kommen, unterscheiden sich jedoch deutlich hinsichtlich der Bereiche, auf die sie sich beziehen. Als Kernbereiche fallen hier v.a. Prozesse und Erfahrungen in betrieblichen und familialen Bereichen und an deren Schnittstelle, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf.

### **6.12.1 Bewertungen und Optimierungen auf beruflicher Ebene**

Im Hinblick auf die betrieblichen Prozesse und Erfahrung der Interviewpartner zeigen sich Bewertungen und Optimierungspotenziale v.a. bzgl. betrieblich-organisatorischer Faktoren wie der Organisation und Abwicklung der Elternzeit in Abhängigkeit von ihrer Dauer und der Ersetzbarkeit der Arbeitnehmer. Bewertungen und Verbesserungsvorschläge nennen gerade die Unternehmensvertreter auch zur Information über betriebliche Auswirkungen und Umsetzungsmöglichkeiten der Elternzeit von Vätern. Zudem finden sich in den Interviews Stellungnahmen und Optimierungsvorschläge zur Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die sich im betrieblichen Kontext v.a. auf die Flexibilisierung der Teilzeit- und Zuverdienstmöglichkeiten, auf eine stärkere Orientierung an der betrieblichen Praxis und auf ei-

ne gesetzliche Absicherung einer frühzeitigeren Ankündigung der Elternzeit durch die Väter im Unternehmen beziehen. Auf psychosozialer Ebene erweisen sich wechselseitiges Vertrauen und Kompromissfähigkeit auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite als zentrale Komponenten der Bewertung des Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses zur Elternzeit und ein wichtiger Bereich zur Optimierung des Arbeitsklimas in Unternehmen hin zu mehr Offenheit und Toleranz.

### **a. Organisation und Abwicklung in Abhängigkeit von Elternzeitdauer und Vertretungssituation**

Bewertungen und Optimierungspotenziale hinsichtlich betrieblicher und individueller beruflicher Konsequenzen sind in hohem Maße abhängig von der Dauer der Elternzeit und der Ersetzbarkeit der Väter im Unternehmen. Dabei werden kurze, urlaubsähnliche und für das Unternehmen gut kompensierbare Elternzeiten v.a. aus Unternehmenssicht als positiv und kaum verbesserungsfähig beurteilt. Längere Elternzeiten von bis zu zwölf Monaten und ggf. sich anschließender Teilzeitarbeit werden mit zunehmender Dauer und in Abhängigkeit von der Position des Mitarbeiters und der Vertretungssituation dagegen als schlecht bis kaum kompensierbar und v.a. hinsichtlich der Nutzung von Teilzeitleösungen und der Verbesserung der Vertretungssituation als optimierungsbedürftig betrachtet.

So beurteilt der Personalchef im Fall A. die Elternzeit seines Mitarbeiters als zu 100 Prozent optimal gelaufen und kaum verbesserungsfähig. Er bestätigt damit die gute betriebliche Umsetzbarkeit der kurzen, in zwei Blöcke aufgeteilten Elternzeit von Herrn A., die er bereits in der Vorabplanung sehr stark an den betrieblichen Rahmenbedingungen ausgerichtet (vgl. 6.3.1) hat.

AG-Vertreter Herr A.: Also, das würde ich, da brauche ich gar nicht lange darüber nachdenken, ob es 95 oder 98 ist, ich würde mal sagen, ganz mal im Groben betrachtet, ist es für mich 100, wie dieser Prozess gelaufen ist. Wenn ich jetzt mal so wie 100 Einzelteile in fünf Blocks zu jeweils 20, dann ist das für mich 100, weil das ist wirklich optimal gelaufen, das muss man schon sagen. (F1, I3, §43)

Dementsprechend äußert auch Herr A. selbst unter den befragten Vätern den höchsten Grad an Zufriedenheit mit seiner auf zweimal vier Wochen aufgeteilten Elternzeit, die er selbst als sehr urlaubsähnlich (vgl. F1, I1, §112) beschreibt.

Herr A.: Aber, ich sag mal, da kann man wirklich nahezu 100 Punkte geben, weil ich habe weder einen Stein in den Weg gelegt bekommen, dass mit der Splittung, das war eigentlich auch im eigenen Interesse und kann nicht dazu über keinen Punkt jetzt beschweren. (F1, I1, §159)

Väter, die sich mit einer Inanspruchnahme von vier Monaten Elternzeit einer mittleren Wahrnehmungsdauer nähern und die wie Herr B. zunächst skeptisch sind, ob sie sich mit der Beantragung von Elternzeit im Betrieb nicht beruflich schaden, ziehen mit einer Bewertung von 90% auf ihrer individuellen Zufriedenheitsskala eine ebenfalls sehr positive Bilanz ihrer Elternzeit, die jedoch noch weitere Optimierungsoptionen offen lässt. Diese sieht Herr B. v.a. darin, dass er bei einer realisti-



scheren Einschätzung der betrieblichen Reaktionen auf seine Elternzeit ggf. auch eine längere Dauer hätte beantragen können.

Herr B.: Da es nicht wirklich schlecht gelaufen ist (...) Durchaus neunzig. Vielleicht kann man da durchaus noch was mehr herausholen, aber sagen wir mal mit der Prämisse, mit der wir eingegangen sind, haben wir schon ziemlich viel erreicht. (F2, I1, §270-272)

Die gesamte Zufriedenheit mit dem Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess der Elternzeit relativiert sich zum Teil deutlich durch real erlebte oder gefühlte Bedrohungen durch berufliche Nachteile im Zuge der Wahrnehmung von längeren Elternzeiten und Teilzeitleösungen v.a. in Arbeitsbereichen, die auf die volle Verfügbarkeit der Mitarbeiter ausgelegt sind. Real niedergeschlagen haben sich diese Nachteile bei Herrn D. durch sein Ausscheiden als Projektleiter und seinen beruflichen Wiedereinstieg mit zunächst 60% im Rahmen der Elternzeit-Teilzeitregelung. Er bewertet den beruflichen Umsetzungsprozess trotz seiner Karriereeinbußen durch den negativen „Impact“ der Elternzeit (vgl. 6.9.6) mit einer 80prozentigen Zufriedenheit.

Herr D.: Im Hinblick auf die Firma?

Interviewer: Im Gesamtpaket.

Herr D.: (...) 80. (F4, I1, 537-539)

Und auch der Vorgesetzte im Fall D. bewertet seine Zufriedenheit mit dem Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess der Elternzeit seines Mitarbeiters ebenfalls mit rund 80%. Im Hinblick auf Herrn D.'s Wiedereinstieg in einer wirtschaftlich schwierigen Situation und mit der in der zweiten Elternzeit gewählten Arbeitszeitreduzierung sieht er es jedoch als schwierig, beruflich „wieder Fahrt aufnehmen zu können“. Die Anlaufschwierigkeiten liegen somit nicht nur der Elternzeit selbst, sondern auch in der auch für den Bankensektor schwierigen wirtschaftlichen Situation begründet und damit in einer Rahmenbedingung die sich einer direkten Optimierung auf betrieblicher Ebene entzieht. Die Schwierigkeit, als Teilzeitkraft Bankenberatungsgeschäft wieder Fuß zu fassen (vgl. 6.9.6), wirft jedoch die Frage nach Möglichkeiten zur Verbesserungen der Teilzeitfähigkeit von Beschäftigungsverhältnissen im mittleren und oberen Management bzw. in der Projektarbeit und –leitung auf.

Vorgesetzter Herr D.: Das ist jetzt schwierig zu sagen. Die reine Elternzeit-Fragestellung vom ersten Gespräch, vernünftige, offene Kommunikation, so wie es in der Firma aufgenommen wurde, wie es technisch ablief, jetzt mal für die ersten vier Monate, da wären wir wahrscheinlich bei 80, 70, 80, keine Ahnung. Das ist aber, denke ich, ganz vernünftig gelaufen. Und das andere hat wahrscheinlich weniger auch mit der Elternzeit zu tun. Wir müssen jetzt halt sehen, wie wir wieder Fahrt aufnehmen können. (F4, I2, §175)

Anders als im Fall von Herrn D., der die Leitung seines Projektes an seinen Co-Leiter abgeben konnte bzw. musste, und dessen Vertretung bzw. Ersetzung in seiner Elternzeit damit sichergestellt war, zeigen sich v.a. die Vorgesetzten im produzierenden Gewerbe wenig begeistert von langen, kaum zu überbrückenden Elternzeiten. So ist der Vorgesetzte im Fall C. mit der niedrigsten Zufriedenheit von 60% am unzufriedensten mit dem Gesamtverlauf des Elternzeitwahrnehmungsprozesses

seines Mitarbeiters. Dieser geringe Wert ist v.a. der Dauer der Elternzeit von zunächst zwölf geplanten und dann elf realisierten Monaten und der sich aufgrund weiterer personeller Ausfälle zuspitzenden Vertretungssituation geschuldet.

Vorgesetzter Herr C.: (...) Weil diese zwölf Monate, die tun richtig weh. (...) aus meiner Sicht ist das realitätsfern. (F3, I2, §194-196)

Für sein Unternehmen selbst sieht der Vorgesetzte von Herrn C. Optimierungspotenziale v.a. außerhalb des Unternehmens. Die 40%, die für ihn an einer optimalen Umsetzung der Elternzeit fehlten, beziehen sich v.a. auf die Dauer der Elternzeit von Herrn C. Optimal für den betrieblichen Ablauf wäre daher, wenn durch die Nutzung von Teilzeitmöglichkeiten die Ausfallzeiten für die Betriebe kürzer bzw. weniger gravierend wären.

Vorgesetzter Herr C.: Ja, dass dieser Ausfall nicht so groß ist. Also, die restlichen 40%, das ist allein der lange Totalausfall, wollen wir mal so sagen. Das tut schon..., das kann man nicht so ohne weiteres jetzt ausgleichen. (F3, I2, §254)

Herr C. selbst dagegen beurteilt seine Zufriedenheit mit dem Gesamtprozess der Elternzeit deutlich positiver als sein Vorgesetzter. Seine hohe Zufriedenheit mit seiner Elternzeit, die v.a. durch seine Unzufriedenheit mit seinen Schichtarbeitszeiten und den für ihn daraus resultierenden familialen Stresssituationen motiviert war, wird jedoch durch seine gefühlte Bedrohung von Arbeitsplatzverlust durch die Ausschreibung einer Stelle mit seinem Stellenprofil geschmälert. Auch das ihm bevorstehende unklare Wiedereinstiegsszenario, in dem er befürchtet, auch wieder nachts arbeiten zu müssen, trägt dazu bei, seine Zufriedenheit auf einen auf einem Gesamtwert von 80% zu reduzieren.

Herr C.: Also, schon ziemlich gut. 80 vielleicht. Die einzigen Probleme, die es geben kann, die kommen ja erst noch, im Juli dann. Aber das ist ja dann nach der Elternzeit. (F3, I1, §517)

### **b. Informationen über Auswirkungen und Umsetzungsmöglichkeiten**

Bzgl. der Umsetzung der Elternzeit im Betrieb wünschen sich die Arbeitgeber v.a. retrospektiv aber auch für die Zukunft bessere Informationen zu den potentiellen Auswirkungen des Elterngeldes und der Partnermonate auf die Wahrnehmung von Elternzeit von Vätern und die möglichen Konsequenzen für die Unternehmen.

AG-Vertreterin Herr B.: (...) Also, vor allem, es wurde ja auch total verschleiert, meines Erachtens, welche Auswirkungen das auch für Unternehmen hat. (F2, I2, §106)

Unternehmensvertreter sehen hier in erster Linie die Industrie- und Handels- bzw. die Handwerkskammern und die Arbeitgeberverbände in der Pflicht, ihre Mitgliedsbetriebe und -unternehmen mit praxistauglichen Informationen zu versorgen.

AG-Vertreterin Herr B.: Aber, dass wir jetzt Info-Broschüren von der IHK usw. bekommen hätten, da war Fehlanzeige. Also, das wäre vielleicht auch wünschenswert. (F2, I2, §108)

Diese sollten neben den gesetzlichen Grundlagen v.a. auch Möglichkeiten und Beispiele enthalten, wie die Elternzeit auch für Väter praktisch im Unternehmen umgesetzt werden kann, welche Möglichkeiten der Teilzeitarbeit das BEEG vorsieht etc. Auf der Grundlage einer solchen umfassenden Information wären die

Vertreter der Arbeitgeberseite kompetenter und selbstsicherer in die Verhandlungen um Lösungen für die Elternzeitwünsche und –ansprüche ihrer Mitarbeiter hineingegangen.

Vorgesetzter Herr C.: Ich muss schon sagen, ich habe jetzt nicht den Überblick, was es da für Möglichkeiten gibt. Das hätte ich dann mit Ihm besprochen. Aber es wäre schon schön gewesen, weil man da mal so Informationen gehabt hätte, was gibt es denn für Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen oder auch aufzuteilen. Das wäre schon gut gewesen. (F3, I2, §268)

Die im Vorfeld fehlenden Informationen wirken sich dabei deutlich negativ v.a. auf die Zufriedenheit der Arbeitgebervertreter aus, was sich in den Aussagen der Mitarbeiterin der Personalabteilung im Fall B. bestätigt findet. Diese hat zwar grundsätzlich die Vertretungsschwierigkeiten und die Anlaufschwierigkeiten aufgrund der schwierigen Informationslage zur Handhabung des Elterngeldes präsent, differenziert jedoch zwischen diesen allgemeinen Anlauf- und den für ihre Branche typischen Vertretungsschwierigkeiten. Würde sie die durch fehlende Information hervorgerufenen Schwierigkeiten mit Herrn B.'s Elternzeit in ihrer Beurteilung des Prozesses berücksichtigen, wäre sie nicht zu mindestens 80% zufrieden.

AG-Vertreterin Herr B.: Also, ich würde sicherlich bei mindestens 80 liegen. Ich klammere jetzt diese Problemchen, die wir grundsätzlich haben, mal aus diesem Prozess, weil wir alle Fragen klären konnten, auch vielleicht mit der einen oder anderen Mühe, aber wir haben sicherlich auch für die nächsten Fälle dazu lernen und mit den Gegebenheiten, die uns das Gesetz vorgibt, müssen wir sowieso leben, das können wir nicht ändern, und das kann ich auch nicht den Mitarbeitern anlasten. (F2, I2, §154)

Über die auch unter 6.11.1 aus der Perspektive der Väter beschriebenen Informationsdefizite der Unternehmen hinsichtlich der Elterngeldregelung sehen die Unternehmensvertreter jedoch auch Nachbesserungsbedarf in ihren eigenen Reihen. Dieser Nachbesserungsbedarf betrifft nicht nur das Informationsangebot durch Arbeitgeberverbände und Kammern sondern auch die eigenen Bemühungen der Unternehmen, sich Detailinformationen zur Ausgestaltung der Wahrnehmung von Elternzeit im Betrieb zu beschaffen, wie sie die Arbeitgebervertreterin im Fall B. selbstkritisch äußert.

AG-Vertreterin Herr B.: Sicherlich können wir noch in manchen Dingen etwas optimieren, auch von unserer Seite her, von den Informationen, die wir haben müssten. (F2, I2, §156)

### **c. Flexibilisierung der Teilzeit- und Zuverdienstmöglichkeiten**

In der Reflexion des Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses der Elternzeit wünschen sich sowohl die Väter als auch die Unternehmensvertreter mehr Flexibilität in der Handhabung der Elterngeldregelung. Dieser Wunsch nach mehr Flexibilität bezieht sich v.a. auf eine Erweiterung der Teilzeit- und Zuverdienstmöglichkeiten während der Elternzeit. So wünschen sich die Väter eine Art Freibetrag, um im Notfall auch stundenweise arbeiten zu dürfen, ohne gleich ihre gesamte Elternzeitregelung modifizieren zu müssen oder selbst geringe Zuverdienste als Einkommen angerechnet zu bekommen. So hätte sich Herr C. von einer flexiblen Teilzeitregelung im Rahmen seiner Elternzeit versprochen, seinen

Arbeitgeber und seinen Kollegen gelegentlich zu unterstützen, um die Engpässe abzufedern, die zusätzlich zu seiner Elternzeit durch Krankheiten und Fortbildungen von Kollegen entstanden sind. In Anbetracht seiner beschriebenen Sorgen hinsichtlich seiner Arbeitsplatzsicherheit hätte er dadurch zudem Einblick in die weitere Stellenplanung gehabt und nicht befürchten müssen, dass während seiner Abwesenheit eine neu eingestellte Kraft seinen Arbeitsplatz besetzen könnte.

Herr C.: Oder, was auch nicht schlecht wäre, dass ich einen Tag die Woche arbeiten könnte, ohne jetzt sofort das Elterngeld gekürzt zu bekommen. So ein Freibetrag wäre nicht schlecht. Wenn ich jetzt arbeiten gehen würde, dann würde ich drei Euro die Stunde bekommen. Dann noch die Benzinkosten zur Arbeit hin. Interessant wäre das schon mal, zur Arbeit hin zu kommen, aber dann acht Stunden Stress haben und dann doch zu wenig kriegen... (F3, I1, §465)

Herr C.: Es hätte das alles runder gemacht, wenn ich, wenn es wirklich brennt einmal hingekommen wäre. Samstags zum Beispiel oder freitags, diese verlängerte Nachtschicht von acht bis um sechs. Das hätte ich wirklich gerne gemacht und die wären nicht dran gewesen, die Kollegen. (...) Das wäre für die eine Erleichterung gewesen. Dann wäre der Chef etwas entspannter gewesen, wenn er weiß, er kann mich anrufen und ich komme dann auch. Das wäre das Beste gewesen. (F3, I1, §493-495)

Mehr Flexibilität im Engagement für den Arbeitgeber aus der Elternzeit heraus wünschen sich auch die Interviewpartner, die als Führungskraft Personalverantwortung tragen. So sieht Herr D. die Notwendigkeit personeller Kontinuität für die von ihm betreuten Mitarbeiter auch aus der Elternzeit heraus. Die Betreuung seiner Tutanden für einen kurzen Zeitraum von drei bis vier Monaten im Rahmen seiner Elternzeit jemand anderem zu übergeben, hält Herr D. für unpraktikabel und wenig zielführend, so dass er diese Tätigkeit auch aus der Elternzeit heraus weitergeführt hat, ohne sie als Arbeitszeit angerechnet und damit vergütet zu bekommen.

Herr D.: Ich habe ja schon trotz Beratung so ein bisschen Mitarbeiterverantwortung, indem ich da so ein paar Tutanden habe, also junge Mitarbeiter, mit denen ich Zielvereinbarungen mache und Zielerreichungsgespräche und den ganzen Kram, denen ich dann also zur Verfügung stehe. Wenn man jetzt drei oder vier Monate aus dem Job rausgeht, dann könnte man jetzt stumpf sagen, „Sorry Jungs, ich habe jetzt Elternzeit!“, und im Prinzip diese Verantwortung für vier Monate jemand anders zu übergeben, was natürlich totaler Schwachsinn ist. Die haben irgendwelche Dinge mit mir vorher besprochen, jetzt muss ich die beurteilen. Die jetzt jemand anderem zur Beurteilung zu geben, halte ich für kompletten Bullshit. Und das sind so die Punkte, vielleicht gerade so in Richtung Linie, Führung, Führungskraft, wo man meiner Meinung nach, das kann man nicht gesetzlich regeln. (F4, I1, §576)

Vor diesem Hintergrund fordert Herr D., dass seine Verantwortung gegenüber dem Unternehmen, seiner Tätigkeit und den Menschen, mit denen er zusammenarbeitet, durch eine flexiblere Regelung individuell lös- und erfüllbar wird. Seines Erachtens lassen sich gerade Führungs- und Fürsorgeaufgaben im Unternehmen nur schwer nach einer gesetzlichen Regelung festschreiben. Eine Flexibilisierung der bestehenden Regelung würde sein Engagement rechtlich absichern und seine gelegentliche Präsenz im Unternehmen Elternzeit auch für Kollegen plausibler machen.

Herr D.: Da muss einfach jeder einzelne das Gefühl haben, dass man sich da eben auch mal die zwei Stunden aus der Elternzeit heraus, auch wenn man sie nicht bezahlt kriegt, dass man sich die nehmen muss.

Interviewer: Also, dass es einfach Punkte gibt, wo es wichtig ist, personelle Kontinuität zu haben?

Herr D.: Richtig. Die man halt, wenn man sich stumpf auf die Gesetzestexte zurückzieht, die dürfte man wahrscheinlich noch nicht mal machen. Da könnte wahrscheinlich ein an-

derer Mitarbeiter sagen, „Wie, der macht jetzt Zielvereinbarungsgespräche, der hat doch Elternzeit, der hat doch gar keinen gültigen Vertrag. Das gilt nicht!“ Wo ich schon finde, das sind genau die Regelung, die muss man individuell besprechen, das hängt von der individuellen Ausgestaltung ab. Dass es, glaube ich, schon richtig und auch wichtig für den Arbeitgeber, um das zu akzeptieren, dass Leute in Elternzeit gehen, das halt so ein Commitment da ist, bei den Leuten die das machen.

(...) ich glaube,... Man kann nicht alles gesetzlich regeln. Das ist Quatsch. Das ist ein moralischer Anspruch den man haben muss, (...) (F4, I1, §576-580)

Letztlich würde mehr Flexibilität auch die Akzeptanz der Elternzeit bei Arbeitgebern erhöhen, die aus Herrn D.'s Perspektive so eher die Gewissheit hätten, dass das Commitment der Mitarbeiter gegenüber ihrer Arbeit durch flexibel einsetzbare Zeitfenster innerhalb der Elternzeit realisiert werden kann, ohne dass den Beteiligten dadurch Nachteile entstehen.

Eine Sichtweise, die auch der Vorgesetzte von Herrn C. teilt, der als Produktionsleiter die Produktion während Herrn C.'s Elternzeit trotz zusätzlich reduzierten Personals am Laufen halten musste und der sich über eine flexiblere Regelung gefreut hätte, nach der Herr C. kurzfristig im Rahmen seiner familialen Möglichkeiten auch innerhalb der Elternzeit hätte einspringen können.

Vorgesetzter Herr C.: Ja, das ist so. Und das ist es ja für mich. Das ganze System müsste flexibler sein. Dann könnte man da besser mit Leben. Dann wäre auch die Akzeptanz größer. Ich bin mir sicher, es gibt Firmen, wo das kategorisch abgelehnt wird, diese Elternzeit. (F3, I2, §264)

#### **d. Mehr Praxisbezug im Gesetzgebungsverfahren**

Sowohl die Vertreter der Unternehmen als auch die Väter reklamieren eine gewisse Ferne des BEEG bzw. des Gesetzgebungsverfahrens v.a. vom Alltag der betrieblichen Umsetzung. So ist die stärkere Einbeziehung von Arbeitgeberverbänden in die Gesetzgebung ein Wunsch, den die Mitarbeiterin der Personalabteilung im Fall B. äußert, der sich zwar auf das zum Zeitpunkt des Interviews abgeschlossene Gesetzgebungsverfahren bezieht, aber durchaus auch prospektiv im Sinne einer Änderung des BEEG bzw. anderer, die Unternehmerseite betreffende Gesetzgebungsverfahren betrachtet werden kann.

AG-Vertreterin Herr B.: Vor allem hätte ich jetzt im Nachhinein erwartet, dass solche Verbände bei der Schaffung eines solchen Gesetzes auch mit ins Boot geholt werden. Letztendlich kann man so etwas wunderbar stricken und präsentieren, so ist es jetzt, nach dem Motto frisst oder stirb. Und wir müssen das jetzt einfach so hinnehmen, wie es ist. Wir können ja nichts dagegen tun. (F2, I2, §108)

Und auch Herr D. reklamiert, dass im Gesetzgebungsverfahren seines Erachtens nicht hinreichend Expertise einbezogen worden sei, die die legislativen Organe, denen Herr D. mangelnde Nähe zur Bevölkerung vorwirft, hinsichtlich der praktischen Konsequenzen und Auswirkungen des Gesetzes im Alltag hätte beraten können, so dass von vornherein unterschiedliche Berufs- und damit Zielgruppen des Gesetzes, wie Angestellte und Freiberufler (vgl. 6.11.3) dezidiert hätten bedacht werden können.

Herr D.: Was mich halt an solchen Gesetzen ankotzt, es ist nicht so schwierig, sich einmal schlau hinzusetzen mit ein paar Jungs, die sich auskennen, für einen Tag und sich zu überlegen, was sind denn die Konsequenzen. Und, wie gestalte ich es denn aus. (...)

wenn ich schon selber nicht mehr nah an der Bevölkerung bin, (...) dann hole ich mir ein paar Experten dazu, so würde ich es zumindest mit meinen Job machen, und würde überlegen, was sind die Auswirkungen davon. Und eben nicht so etwas zu machen, und das ist ja auch eine Riesen-Sauerei, es den Ämtern zu überlassen sich zu überlegen, „Ach Scheiße, wie gehen wir jetzt mit Freiberuflern um?“ (F4, I1, §587-591)

### **e. Gesetzliche Absicherung einer frühzeitigen Ankündigung der Elternzeit**

An der Schnittstelle zwischen betrieblich-organisatorischen und psychosozialen Prozessen und Erfahrungen liegt die frühzeitige Ankündigung der Elternzeit. Sie ist eine grundlegende Voraussetzung für die Planbarkeit der Elternzeit im Unternehmen und in hohem Maße abhängig von einer vertrauensvollen und offenen Kommunikation zwischen den Vätern als Arbeitnehmern und der Arbeitgeberseite. So werten die Interviewpartner die offene, frühzeitige Ankündigung der Elternzeit selbst bei einer schwierigen Vertretungssituation als eines der wichtigsten Kriterien für ein positives Erleben des Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses der Elternzeit der Väter auf betrieblicher Seite.

Vorgesetzter Herr C.: Ich würde, sagen wir mal, die Gesamtsituation betrachtet einen Wert geben von 60 geben.

Interviewer: Und was würden diese 60% ausmachen? Was wäre das was da jetzt positiv war?

Vorgesetzter Herr C.: Zunächst mal der Ablauf vorher, also die Absprache vorher. Da gibt es doch den alten Spruch, ein erkanntes Problem ist ein abgestelltes Problem. Dass man reagieren kann, Zeit hat sich Gedanken zu machen, wie kann das ablaufen. Das ist ein großer Vorteil gewesen, ganz klar. (F3, I2, §250-252)

Und auch bei kürzeren Elternzeiten von hoch qualifizierten und schwer zu ersetzenden männlichen Arbeitskräften erweisen sich eine frühzeitige Ankündigung und der kooperative Umgang zwischen Arbeitnehmer, Vorgesetzten, Kollegen und Personalabteilung als zentrale psycho-soziale Aspekte, die den gesamten Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess der Elternzeit aus Sicht der interviewten Unternehmensvertreter selbst vor dem Hintergrund schwieriger Rahmenbedingungen als überwiegend positiv erscheinen lassen.

AG-Vertreterin Herr B.: Aber ich denke, von Seiten der Mitarbeiter, dadurch dass unsere Mitarbeiter bislang relativ früh Bescheid gesagt haben, dass sie den Wunsch haben, dass man auch so ein bisschen planen konnte und nicht vor vollendete Tatsachen gestellt wird, das erleichtert uns das natürlich. (...) Aber, dadurch, dass wir da sehr kooperativ miteinander umgehen, denke ich, zumindest von der Seite her stellt sich das Problem nicht. (F2, I2, §158-160)

Um eine frühzeitige Ankündigung zu gewährleisten, die deutlich vor der gesetzlich vorgesehenen Frist von sieben bis acht Wochen vor dem Eintritt in die Elternzeit liegt, bedarf es insbesondere im Hinblick auf die vermehrte Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter aus Sicht der Interviewten einer Vorverlegung von Mitteilungspflicht und Kündigungsschutz, die den Unternehmen hinreichend Planungsvorlauf und den Vätern Arbeitsplatzsicherheit gewährt.

**f. Offenes, angstfreies und tolerantes Arbeitsklima als Voraussetzung kooperativer Verhandlung und wechselseitiger Fürsorge**

Als zentrales Kriterium für die gelingende Umsetzung und positive Bewertung des Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesses von Elternzeit stellen alle Interviewten im Bereich der psychosozialen Aspekte immer wieder die Bereitschaft zur kooperativen Verhandlung und zur wechselseitigen Fürsorge sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgeberperspektiven heraus. Aus Sicht der Unternehmen beinhaltet dies sowohl die frühzeitige Ankündigung, als auch die Bereitschaft, die Terminierung der Elternzeit auch an betrieblichen Interessen zu orientieren.

AG-Vertreterin Herr B.: Also lieber spricht man dann rechtzeitig, oder so rechtzeitig offen drüber, dass die Väter das beabsichtigen, dass sie Elternzeit nehmen wollen. Und dass (...) auch hier eine gewisse Offenheit da ist, auch den Zeitpunkt gegebenenfalls zu verschieben, wo die Unternehmen sagen können, dann tun wir uns auch leichter. (...)

Interviewer: Meinen Sie, dass es so etwas gibt, wie gegenseitige Fürsorge auch in dem Bereich?

AG-Vertreterin Herr B.: Ja, ja. (...) Insofern denke ich, wenn man auch ein gewisses Eigeninteresse hat am Unternehmen und sagt, ich habe hier meinen Arbeitsplatz, ich möchte mein Arbeitsplatz auch weiterhin sichern oder auch dem Unternehmen die Chance geben, meinen Arbeitsplatz zu sichern, dann ist es unerlässlich, dass man eine gewisse Kooperation hat. Und das ist auch das Miteinander, das man lebt. Und wenn es offen ist, und Vätern nicht Angst davor haben, darüber zu sprechen, dann funktioniert das auch. Jetzt habe ich ihnen die heile Welt unserer Firma beschrieben [lacht]. (F2, I2, §182-184)

Ein offenes angstfreies Klima im Unternehmen ist damit eine der wesentlichen Voraussetzungen, die geschaffen sein bzw. werden müssen, um Väter zu ermutigen ihre Elternzeit möglichst früh mitzuteilen und im eigenen und unternehmerischen Sinne unter den Vorzeichen gegenseitiger Fürsorge und gegenseitigen Wohlwollens zu verhandeln.

Dazu gehört auch ein Mindestmaß an Toleranz gegenüber anderen Lebensentwürfen und Rollenvorstellungen im Bereich der Unternehmensführung. So bemängelt der Vorgesetzte im Fall D. gerade in den Führungsetagen von Großunternehmen ein fehlendes Selbstverständnis und eine mangelnde Sachkenntnis darüber, dass Väter überhaupt das Recht haben in Elternzeit zu gehen, bzw. dass mindestens zwei Monate Elternzeit von den Vätern genommen werden müssen, die möglichen 14 Monate ausschöpfen zu können (vgl. 8.11.1). Fehlende Sachkenntnis und konservative Rollenvorstellungen führen so gerade im Bereich der Unternehmensführung zu Widerständen gegenüber der Elternzeit von Vätern. Den Abbau dieser Widerstände sieht Herr D.'s Vorgesetzter als eines der wichtigsten Optimierungspotenziale auf Seiten der Unternehmen.

Vorgesetzter Herr D.: Ja, wenn überhaupt alle gesagt hätten: „Wunderbar, toll“. Und wenn es überhaupt gar keine Widerstände gegeben hätte. Aber es waren schon im Verhältnis zu dem, was ich vielleicht auch befürchtet hatte, sehr wenige. (F4, I2, §177)

Deutliche Hinweise auf die Notwendigkeit des Ausbaus von Toleranz gegenüber anderen Lebens- und Rollenmodellen zeigen auch die von Herrn D. vermuteten despektierlichen Sichtweisen in den Führungsetagen seines Unternehmens. Äuße-

rungen seiner Wahrnehmung von Elternzeit, die er hier u.a. für möglich hält, beinhalten nicht nur einen Verlust seines Ansehens innerhalb der Firma und die Beendigung seiner weiteren Aufstiegsmöglichkeiten, sie implizieren auch ein Infrage stellen seiner Männlichkeit durch seine Übernahme von Care-Tätigkeiten.

Herr D.: Vielleicht gibt es auch irgendwelche Spinner die sagen, „Der wird nie Partner bei uns, weil, der hat sich die Titten umgeschnallt!“ (F4, I1, §311)

### 6.12.2 Bewertungen und Optimierungen auf familialer Ebene

Von den befragten Vätern und Müttern wird die Elternzeit auf familialer Ebene durchgehend positiv beurteilt. Die Väter betonen dabei den Zugewinn an Zeit für die Familie und ihre Partizipation an der Entwicklung ihrer Kinder. Die Partnerinnen der Väter heben deutlich die Hilfe durch ihre Partner in der Erziehung und im Haushalt hervor. Optimierungspotenzial sehen die Paare darin, selbst die Optionen des BEEG besser zu nutzen, ggf. bei weiteren Kindern mehr Elternzeit für den Vater zu beantragen und die Elternzeit des Vaters effektiver für die beruflichen Belange der Partnerin einzusetzen.

#### a. Zugewinn an Erfahrung, Umsetzung von Idealen, Unterstützung im Alltag

Auf ihrer jeweils individuellen familialen Ebene sehen sich die Paare durch die Wahrnehmung der Elternzeit durch die Väter eher in der Lage, zumindest zeitweilig ihren Idealen in der Umsetzung ihres Vater- und Mutterseins näher zu kommen. Ein wichtiges Kriterium dieser Annäherung an und Umsetzung von Idealen ist dabei häufig allein schon der Gewinn an gemeinsamer Zeit, die Präsenz der Väter, die ihnen, den Kindern, den Paaren und Familien gemeinsame Alltagserfahrungen ermöglicht.

Frau B.: Aber, um die Frage zu beantworten, durch die Elternzeit, also jetzt deine zumindest, finde ich schon, dass du der Vaterrolle, so wie ich sie mir vorstelle, deutlich näher kommen könntest. Einfach durch das Da-Sein. Dass der Paul dich nicht nur am Wochenende kennt und abends, wenn er müde ist,...

Herr B.: ...und im Anzug

Frau B.: ...und im Anzug, genau, sondern, dass er dich hier den ganzen Tag um sich hat und mit dir alleine unterwegs ist und...

Herr B.: Ja, absolut, also keine Frage und ich kann einfach mehr Zeit mit ihm verbringen. Für was auch immer. Ja, und mit dir, das gehört ja dazu. (F2, I1, §218-221)

V.a. die Familien, in denen die Väter im Alltag wenig präsent sind, genießen den gemeinsamen Zugewinn an Zeit, die Vater und Mutter gemeinsam mit den Kindern, aber auch als Paar miteinander verbringen können. Sie bewerten daher den gesamten Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozess der Elternzeit der Väter mit einer Zufriedenheit von über 90%.

Frau A.: Also, dadurch das es vier Wochen waren jeweils, war es wie ein wunderschöner langer Urlaub. (F1, I2, §101)

Herr A.: Und jetzt im Nachhinein sieht man einfach, dass man mehr Zeit mit den Kindern verbringen kann und dass man zum anderen auch einfach mehr von der jüngsten Zeit der Kinder einfach mitbekommt. (F1, I1, §2)

Frau B.: ...schon sowas im Neunziger-Bereich... (F2, I1, §271)



Gerade bei Familien mit mehreren Kindern erscheint die Elternzeit des Vaters als besonders wichtig, um die turbulente Anfangszeit nach der Geburt eines weiteren Kindes abzudecken, so dass die Motivation und die Vorüberlegungen zur nahezu vollständigen Nutzung der Basis-Elternzeit durch Herrn C. in dessen Resümee vollständig aufgegangen sind.

Herr C.: Genau, ich habe die Zeit wirklich gebraucht, um mich um die Kinder zu kümmern. (...), ich bleibe zuhause und mache nichts anderes in der Zeit. (F3, I1, §443)

Herr C.: Im Moment läuft es ganz gut. Das Geld reicht, die Kinder sind glücklich, meine Frau hat noch ab und zu mal ein bisschen Zeit für sich. Das war schon gut. Das war eine gute Idee. Es hat alles funktioniert. Es gab keine Probleme. (F3, I1, §519)

So bewerten insbesondere Mütter, die mit ihrem Partner im Alltag eine traditionelle Aufgabenverteilung leben, die Elternzeit ihres Partners unabhängig von deren Dauer als besonders positiv. Gerade für die erste Zeit nach der Geburt des Kindes heben Mütter, die bereits Kinder haben, in der resümierenden Bewertung die Präsenz ihres Partners in der Erziehung der älteren Geschwisterkinder und als Hilfe im Haushalt hervor.

Frau A.: Und dann, die ganze Elternzeit durch, würde ich sagen, 100%. Also, es war für mich eine große Hilfe und auch für die Kinder. Also gerade für Carla, für die ältere, eigentlich mehr als für die Kleine. Die kleine hat es dann erst jetzt in den letzten vier Wochen so richtig mitbekommen. (F1, I2, §155)

Diese positive Erfahrung des Zugewinns an Zeit und Unterstützung zieht auch den Wunsch nach sich, bei weiteren Kindern wieder Elternzeit für die Väter zu beanspruchen – gerne auch länger als dieser Elternzeit.

Frau A.: Also, auf jeden Fall so viel wie jetzt, und ich fände es schön, wenn es machbar ist, auch noch länger. (F1, I2, §129)

Relativiert wird diese nahezu absolute Zufriedenheit seitens der Väter lediglich durch das Erleben, dass die urlaubsähnliche Elternzeit nicht immer einem Urlaub gleicht und die Zeit in der Familie mitunter stressiger erlebt wird als die eigene Erwerbstätigkeit. Diese Stresssituationen im Familienalltag, in denen sich die Väter fragen „warum mache ich das eigentlich?“, werden in Herrn A.'s Ausführungen zwar zum großen Teil durch die positiven Erfahrungen im alltäglichen Umgang mit den Kindern ausgeglichen, jedoch nicht vollständig kompensiert, so dass es zu einem leichten Abzug in der resümierenden Bewertung der Elternzeit kommt.

Herr A.: Dass es manchmal vielleicht Situationen gibt, wo man sagen würde, „Na ja, hättest Du es mal nun lieber nicht so gemacht,“ das ist, denke ich, auch klar. Das kommt nicht oft vor, aber das sind dann schon extreme Stresssituationen. Da denkst du, jetzt könntest du eigentlich „in Ruhe“ in der Arbeit sitzen. Jetzt hast du hier den Stress. Also, ich sag mal das ist so das einzige. Aber ich denke in diese Situation wird auch mit Sicherheit jede Mutter irgendwann kommen, wo sie dann sagt so, jetzt reicht es, das hätte ich auch anders haben können. Aber das ist halt... von daher bin ich schon hochzufrieden. (F1, I1, §151)

## **b. Elternzeit-Optionen und Ambivalenzen**

Die Optimierungspotenziale, die die Väter und ihre Partnerinnen für die Umsetzung der Elternzeit sehen, beziehen sich im familialen Kontext im Wesentlichen auf die Verteilung und Nutzung der Elternzeit. Haben die befragten Väter ihre El-

ternzeit nahezu vollständig parallel mit ihrer Partnerin genutzt, erscheint in der resümierenden Bewertung auch eine paritätisch verteilte, serielle Nutzung der Elternzeit durch die Väter und ihre Partnerinnen als eine Option für eventuelle zukünftige Elternzeiten. Gerade für Väter wie Herr B., denen eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit aufgrund ihrer beruflichen Strukturen schwer fällt, wünschen sich für eventuelle weitere Elternzeiten eine zeitliche Ausdehnung ihrer Elternzeit-Anteile und eine paritätischere, idealerweise gleiche Verteilung mit ihrer Partnerin.

Herr B.: Wenn es mehr werden sollte, gut, das ist vielleicht eine Perspektive für die Zukunft. Aber da müsste man dann wirklich gucken, ob man einen längeren Zeitraum am Stück nimmt, wie der besser zu verteilen ist, ob es mit der Erfahrung, die wir dann jetzt auch noch haben werden, in den drei Monaten, wäre es jetzt zum Beispiel etwas zu sagen, man teilt die Elternzeit so auf, dass sieben Monate der eine, sieben Monate der anderen nimmt. Vielleicht ist das ja auch ein gutes Modell. (F2, I1, §320)

In einer seriellen Wahrnehmung von Elternzeit im Vergleich zur parallelen sehen die Interviewten, wie Frau B., zudem den Vorteil, die Option der Kinderbetreuung, die das Elterngeld zumindest für die ersten 14 Lebensmonate des Kindes bietet, voll auszunutzen – auch wenn die Option der zumindest teilweisen gleichzeitigen Nutzung der Elternzeit nach wie vor reizvoll erscheint.

Frau B.: Was ich denke, was man noch anders machen könnte, wäre tatsächlich auch alleine die Elternzeit so zu verteilen, dass die Versorgung für das Kind länger sichergestellt ist. Also, dass man nicht, wir haben ja jetzt drei Monate gemeinsam und man könnte ja auch statt nur bis September die Betreuung schon dann bis Dezember, also für das komplette Jahr gesichert haben. Umgekehrt ist es aber auch wirklich sehr schön, dass zusammen zu machen. (F2, I1, §321)

Diese Ambivalenz zwischen optimaler struktureller Nutzung der Elterngeldmonate für die Absicherung der Kinderbetreuung und dem emotionalen Bedürfnis, gemeinsame Zeit als Familie und Paar zu verbringen, spiegelt sich auch in den Aussagen von Herrn B. Er bemängelt einerseits die familien- und partnerschaftsfreundliche „Strukturlosigkeit“ der parallel mit seiner Partnerin wahrgenommenen Elternzeit und geht davon aus, dass sie im Sinne der beruflichen Interessen seiner Partnerin „sicher noch etwas strukturierter“ hätte organisiert werden können. Letztlich ist er aber sehr froh um die gemeinsam mit seiner Partnerin und seinem Sohn genutzte Zeit, die die Elternzeit für ihn sehr angenehm gemacht hat.

Herr B.: Vielleicht kann man da durchaus noch was mehr herausholen, aber sagen wir mal mit der Prämisse, mit der wir eingegangen sind, haben wir schon ziemlich viel erreicht. Das kann man sicher noch alles etwas strukturierter organisieren, wenn man es denn unbedingt möchte, aber es ist halt die Frage, ob das nicht so angenehmer ist, dass es nicht so strukturiert war. (...) Was wir jetzt so nicht hatten, sondern viel, wie Helen sagte, auch zusammen gemacht haben. Es ist aber auch vielleicht eine sehr angenehme Sache gewesen. Das hat es für mich sehr sehr angenehm gemacht. (F2, I1, §272-274)

### **c. Wiedereinstiegsszenarien klären, Übergänge erleichtern**

Den Übergang zwischen Bewertungen und Optimierungspotenzialen auf familialer und beruflicher Ebene bildet die Klarheit der Bedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs. So wird das allgemein positive Erleben der Elternzeit gerade zu deren Ende durch unklare Wiedereinstiegsszenarien beeinträchtigt – besonders wenn die-

ser auch für die Familie den Wiedereinstieg in ein alle Familienmitglieder beeinträchtigendes Schichtarbeitssystem bedeutet, wie bei Familie C. Zum Ende der Elternzeit ist sich Herr C. unklar darüber, ob er mit dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit entgegen der Regelung vor seiner Elternzeit nun auch in das ihn stark belastende Drei-Schicht-System einsteigen muss. Eine Befürchtung, die sich durch ein offenes Arbeitsklima (vgl. 6.12.1) und eine konkrete Nachfrage bei seinem Arbeitgeber aus dem Weg schaffen ließe, ebenso wie seine Irritationen bzgl. der sich mit seinem Stellenprofil deckenden Stellenausschreibung, aufgrund derer er zunächst berufliche Nachteile für sich befürchtete.

Herr C.: Ich befürchte halt, dass ich dann wieder drei Schichten arbeiten muss. Das wäre halt schlimm. Das wäre eigentlich das größte Problem. Ideal wäre, wenn ich sagen könnte, ich möchte jetzt von 8:00 Uhr bis um 15:00 Uhr arbeiten und mein Chef sagt dazu ja. (F3, I1, §549)

Erleichterungen für einen geregelten Anschluss zwischen Elternzeit und Erwerbsarbeit wünschen sich sowohl die Väter als auch die Mütter, um einerseits wieder in den Rhythmus der Erwerbsarbeit hinein zu finden und sich andererseits mit eventuellen Veränderungen vertraut zu machen. So wünschen sich insbesondere die Eltern, die wie Herr C. rund ein Jahr bzw. seine Frau, die mehrere Elternzeiten in Folge wahrgenommen hat, Wiedereinstiegprogramme, im Rahmen derer sie zunächst stundenweise wieder ihrer Erwerbsarbeit nachgehen können.

Herr C.: Es müsste eine Regelung geben, kurz vor Ablauf der Elternzeit, dass man stundenweise wieder in den Job eingeführt wird. So wie bei schweren Krankheiten, wo man erst zwei Stunden, dann vier Stunden arbeitet. (F3, I1, §465)

Solche Programme sieht auch Frau C. als essentiell, um wieder Anschluss an betriebliche Prozesse zu finden, nicht gleich wieder als voll verantwortliche Arbeitskraft eingesetzt zu werden und so den Stress, der mit dem beruflichen Wiedereinstieg verbunden ist, zu reduzieren.

Frau C.: Ich bin zum Beispiel ganz raus. Ich bin ganz raus. Die Firma ist übernommen worden, die haben ihr eigenes Computerprogramm. Ich weiß vielleicht noch, wie man eine Analyse macht. Aber diese ganzen Prozesse, ich bin total raus.

Interviewer: Wie ist das? Macht Ihnen das Stress?

Frau C.: Ja, das macht mir schon Stress.

Herr C.: Das sind ja jetzt schon sechs Jahre.

Frau C.: Aber, das wäre schon toll, sagen wir mal, da mitzuarbeiten, nicht als Ersatz für jemanden. Dass ich schon einmal mitlaufen könnte, so einen Tag die Woche. Nicht, dass die mich da als vollständige Personen haben, sondern, dass ich mal sehe, wie es geht. Also, ich kann mir jetzt nicht vorstellen, von heute auf morgen wieder eine Vollzeitstelle zu haben. Ich weiß nicht, wie das dann ablaufen soll. (F3, I1, 460-464)

### 6.12.3 Bewertungen und Optimierungen zur Vereinbarkeit Familie-Beruf

Bewertende Äußerungen und Optimierungsvorschläge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter und in darüber hinausreichender Perspektive äußern die Interviewten einerseits zum Elterngeld als Finanzierungs- und Legitimationshilfe der Elternzeit von Vätern. Zudem fokussieren sie das Elterngeld und die Partnermonate in den Gesprächen als bestehendes und auszubauendes Instrument zur Steigerung der Präsenz aktiver

Vaterschaft und als Impulse für Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Weiterhin äußern sich die Befragten zu den aus ihrer Sicht durch das Elterngeld und die Partnermonate erreichten und weiterhin notwendigen Änderungen hinzu familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen und –kulturen sowie zu den Notwendigkeiten und Möglichkeiten, Vereinbarkeitsfragen für Familien langfristiger zu lösen und Vätern die Zugänge zur Elternzeit weiter zu erleichtern.

### **a. Elterngeld als Finanzierungs- und Legitimationshilfe**

Der Haupteinfluss, den die Befragten durch die Novellierung des BEEG auf die Elternzeit-Wahrnehmung von Vätern sehen, liegt im Wechsel vom Erziehungsgeld zum Elterngeld und der Kopplung von zwei Bonusmonaten Elterngeld an die Wahrnehmung von Elternzeit durch den zweiten Elternteil. So ist allen Beteiligten klar, dass die Väter ohne die Einführung eines einkommensbezogenen Elterngeldes und der Partnermonate nicht oder nur für deutlich kürzere Zeit in Elternzeit gegangen wären oder sich Urlaub genommen hätten, um wenigstens eine kurze Zeit nach der Geburt des Kindes im Alltag zuhause zu sein (vgl. 6.2.1).

Frau B.: ...ohne das hättest du es nicht gemacht.

Herr B.: ...ohne das wäre es...

Frau B.: Also du nicht, ich schon.

Herr B.: Nee, also ja, ich hätte mir dann schon frei genommen... (F2, I1, §68-72)

Herr A.: Also, eine ganz klare Aussage: Mit der alten Regelung der Erziehungszeit wäre das nicht möglich gewesen. (F1, I1, §161)

Die Paare beurteilen das frühere Erziehungsgeld damit als nicht geeignet, Vätern, die den Hauptbeitrag zum Familieneinkommen leisten, adäquate Rahmenbedingungen zu bieten, unter denen Normalverdiener es sich längere Zeit hätten leisten können, ihr Einkommen lediglich mit einem Pauschalbetrag von 300 bzw. 450 € monatlich zu ersetzen. Dies ist ein „Luxus“, den sich lediglich Familien mit einem deutlich überdurchschnittlichen Einkommen und entsprechenden Reserven leisten können, wie Herr und Frau D. bereits vor der Einführung des Elterngeldes in einer gemeinsamen Auszeit beider Eltern nach der Geburt ihres ersten Kindes. Nichts desto trotz wird das Elterngeld auch hier „gerne mitgenommen“, um sich als Familie eine entspannte gemeinsame Zeit gönnen und leisten zu können ohne zu viele eigene finanzielle Reserven aufzehren zu müssen.

Frau D.: Gut, das Geld haben wir auch gerne mitgenommen, dass schon. Ich glaube, wir hätten sonst schon ein größeres Polster verbraucht... (...)

Herr D.: Wir waren schon beide so drauf, dass wir gesagt haben, es ist eigentlich eine geile Chance, mit dem Elterngeld, auch wenn wir's beide parallel nehmen, drei sechs netto ist ja feist, kann man ja irgendwie davon leben, allemal in Guatemala oder in Kanada, keine Ahnung. (F4, I1, §105-108)

Und selbst in Familien, denen zwar diese finanziellen Ressourcen nicht zur Verfügung stehen, die jedoch geringe Lebenshaltungskosten haben, wie Familie C., hätte die Elternzeit des Vaters ohne das Elterngeld einerseits kürzer ausfallen müssen und andererseits nicht parallel zur Elternzeit der Mutter genommen werden können, da diese dann wieder in ihre Erwerbstätigkeit hätte einsteigen müssen.

Frau C.: Ansonsten wäre ich nicht zuhause geblieben, ansonsten hätte ich gearbeitet und er wäre eventuell dieses halbe Jahr in Elternzeit gegangen, eventuell. (F3, I1, §560)

Alles in allem wird die Elternzeit damit zur wichtigen legitimen „Auszeit“ vom Beruf, die in dieser Form in einer Erwerbsbiographie sonst kaum möglich ist.

Frau C.: Man bekommt ja sonst keine Auszeit, außer man ist arbeitslos. Ansonsten gibt es zu einer Auszeit nicht, wo man versichert ist. Das ist die einzige Möglichkeit, wo man mal raus aus dem Beruf kann und kann sich mal um Sachen zuhause kümmern. (F3, I1, §562)

## **b. Präsenz aktiver Vaterschaft und Impulse für Veränderungen im Geschlechterverhältnis ausbauen**

Unabhängig von der Dauer der Elternzeit von Vätern oder der Aufteilung der Elterngeldmonate zwischen Müttern und Vätern bewerten die Interviewten die gesamte mediale Diskussion um die Einführung von Elterngeld und Partnermonaten als wichtigen Beitrag, Elternzeit für Väter und aktive Vaterschaft stärker im öffentlichen Bewusstsein zu verankern.

Herr A.: Na ja, ich glaube, dass die ganze Diskussion darum, (...) zumindest können die Leute etwas damit verknüpfen, es ist ja monatelang diskutiert worden. Wenn man Leute anspricht sagen die, „Haben wir mal von gehört, das ist ja schön“. Ich denke das schon ein Folgeeffekt, dass es überhaupt so eine Regelung gibt, dass es einfach bewusster wird. Ich denke schon, dass das auch eine Rolle gespielt hat, auch in der Anerkennung, das denke ich schon. Das spielt schon eine Rolle. (F1, I1, §167)

Die starke Medienpräsenz und die steigende Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter schafft zunehmend eine gesellschaftliche Normalität, die Care-Tätigkeiten von Männern enttabuisiert, überkommene Rollenvorstellungen aufbricht, nach denen die Frau für Haushalt und Kinder, der Mann für die materiellen Versorgung der Familie zuständig ist, und die so letztlich zu mehr Zustimmung zu veränderten Rollenbilder beiträgt.

Frau A.: Ich denke ganz einfach, weil es auch mehr in die Medien gekommen ist, dass man mehr darüber gesprochen hat, und das ist seitdem für viele auch selbstverständlich ist, dass der Mann zuhause bleibt. Dass es vorher halt, naja es war so ein Tabu-Thema ist das verkehrte Wort, aber es wurde halt zu wenig drüber gesprochen, es haben so wenige gemacht (...) Das war vielleicht noch so das Denken, die Frau bleibt zuhause, und der Mann, so wie früher in der Steinzeit, der Mann muss Beeren sammeln gehen... so etwas in die Richtung... Man hat dem eben nicht so viel Beachtung geschenkt. Und jetzt, wo jeder drüber spricht, ist da auch mehr Zustimmung, glaube ich. (F1, I2, §185)

Die Veränderungen und Impulse, die das BEEG mit sich bringt, sind dabei essenziell, um Veränderungsprozesse auch in Unternehmen anzustoßen. Als entscheidend dabei sieht Frau D. v.a. den Impuls als solchen, nicht die direkte Passgenauigkeit des Gesetzes. Entscheidend ist aus ihrer Sicht zunächst, eine Entwicklungsrichtung vorzugeben und die Feinjustierung des Gesetzes anhand seiner praktischen Erprobung vorzunehmen.

Frau D.: Das wird ein „Problem“ in Anführungszeichen oder ein Faktum werden für die Unternehmen. Also ich sehe da nur Positives, weil ich auch an sich Veränderung und Impulse, wie über solche Gesetze gemacht werden, als wahnsinnig wichtig ansehe. Das muss gar nicht genau passen oder so, diese Justierung findet im Laufe der Jahre statt. Vielleicht nimmt man auch mal wieder etwas zurück von diesen Gesetzen. Wichtig ist erstmal, einen Schritt zu machen und zu gucken, was passiert in den Unternehmen, was läuft da ab an Prozessen. (F4, I1, §557)

Doch auch wenn das Elterngeld eine „Legitimationsbresche“ für Väter in Elternzeit geschlagen hat und in seiner Akzeptanz und seinen geschlechterpolitischen Auswirkungen v.a. die modernen, neuorientierten Milieus der mittleren und oberen Mittelschicht erreicht, sieht Frau D. noch einen weiten Weg bis zur tatsächlichen individuell-psychologischen und gesellschaftlich-soziologischen Rückkopplung dieser Veränderungen in Form einer gesellschaftlichen Breitenwirkung.

Frau D.: Und das hat sich auch noch überhaupt nicht geändert, dadurch, dass die finanziellen Möglichkeiten da sind. Also, es gibt ja schon eine gewisse Offenheit zumindest so in unseren Kreisen gegenüber so monetären Argumenten, dass man sagt, „Es gibt Geld dafür, also macht man das natürlich!“ Also, das ist schon eine Legitimationsbresche, die da geschlagen wurde. Darüber, dass man weiß, man bekommt das halt bezahlt. Aber es hat noch keine Rückkopplung im Psychologischen oder Soziologischen stattgefunden. Das sehe ich überhaupt noch nicht. (F4, I1, §345)

### **c. Arbeitsbedingungen und –kulturen familienfreundlicher gestalten**

Über die Veränderungen öffentlichen Bewusstsein hinaus hat die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen auch einen deutlichen Einfluss auf die Reflektion, die Aushandlung und die Umsetzung partnerschaftlicher Aufgabenverteilung und individueller Rollenideale. Durch die klare Fokussierung von Vätern als Zielgruppe entstehen durch die Implementierung des Elterngeldes und der Partnermonate neue Anlässe, eigene und wechselseitige Rollenvorstellungen zu reflektieren, zu verändern und innerhalb der Aufgabenverteilung in der Familie neue Erfahrungen zu machen, die aus der Perspektive von Frau D. letztlich auch zu einer Verschiebung von Prioritäten zwischen Familie und Beruf bei Männern und Frauen führen können.

Frau D.: Die Tatsache, dass gesellschaftliche Rahmenbedingungen geschaffen wurden, die eine Zielrichtung vorgeben, „Das wäre eine Zukunft, wenn beide sich darum kümmern und vielleicht ihre Lebensplanung auch darauf ausrichten“, das setzt ganz andere Prozesse in Gang, das muss ich schon sagen, Überlegungen und auch Erfahrungen. Und durch Erfahrungen kommen andere Prioritäten zu Stande. (F4, I1, §514)

Elternzeit und Partnermonate erscheinen hierbei jedoch zunächst nur als ein erster weiterer Impuls, der durch die beschriebene Sensibilisierung und die mögliche Verschiebung von Prioritäten langsam zum Ideal anderer, familienfreundlicherer Arbeitsbedingungen, die auf die Unkalkulierbarkeit emotionaler Bedürfnisse von Kindern und den sich daraus ergebenden Anforderungen an Eltern abgestimmt sind. Für Herr und Frau D., die beide beruflich sehr engagiert sind, bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit der Einführung des BEEG daher ein Spagat, den Frau D. in einer gewissen Resignation als „Faktum“ angenommen hat. Trotzdem bleiben Arbeitsbedingungen und –kulturen, die auf familiäre Bedürfnisse zugeschnitten sind, für sie ein wichtiges persönliches und gesellschaftliches Ziel.

Frau D.: Also, das erlebe ich weiter so, dass es vom Ideal, von dem was man sich wünschen würde und realisieren möchte, entfernt ist. Weil, das wären nochmal andere Arbeitsbedingungen, das wäre eine Arbeitswelt, die auf diese Dinge zugeschnitten ist, auf die Unkalkulierbarkeit, auf die emotionalen Bedürfnisse, die ein Kind mit sich bringt. Das bleibt ein Spagat. Das ist einfach etwas, was ich als Faktum angenommen habe. Das steht da wie eine Instanz, die auch weiter eine Rolle spielt. (F4, I1, §506)

In diesem Sinne bewerten die Interviewten die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate als einen wichtigen Schritt hin zur betrieblichen Akzeptanz der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter. Dies ist eine Legitimationshilfe, die auch Herrn D. als Führungskraft in der betrieblichen Akzeptanz bei der Wahrnehmung seiner Elternzeit geholfen hat.

Frau D.: Ich wollte schon auch noch sagen, dass ich schon glaube, dass das eine Rolle gespielt hat, abgesehen vom Finanziellen, dass es eine gewisse Akzeptanz gab und gibt. Also, dass es schon geholfen hat, dass man damit argumentieren konnte gegenüber dem Arbeitgeber, das war schon eine wichtige Sache, bei dir. Das würde ich schon sagen, dass es das ganze legitimer gemacht hat, statt einfach zum Chef zu gehen und zu sagen „Ihr könnt mich mal für drei, vier Monate“. Das würde ich ganz deutlich sagen. Bei mir übrigens auch. (F4, I1, §227)

Diesen Eindruck teilt auch Herrn D.'s Vorgesetzter, der über die verstärkte Präsenz des Themas Elternzeit für Väter in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen hinaus insbesondere die gesetzliche Fixierung des Rechts auf Elternzeit hervorhebt. Die öffentliche Diskussion und die Tatsache, dass die Wahrnehmung von Elternzeit nicht durch den Arbeitgeber genehmigungspflichtig ist, verhelfen der Elternzeit für Väter mehr und mehr zu einer gesellschaftlichen und unternehmerischen Normalität.

Vorgesetzter Herr D.: Meine persönliche Wahrnehmung ist die, natürlich konnte man das vorher auch schon machen, aber, diese Regelung und dieses Gesamtkonstrukt, das es jetzt eben seit zwei Jahren gibt, ich glaube, dass das schon massiv zu einer Veränderung geführt hat in der Wahrnehmung, in der Öffentlichkeit, in den Unternehmen, bis hin zu mir, die dann, jetzt nicht mehr genehmigen, aber zumindest dann ein vernünftiges Arrangement finden müssen. Ich glaube, das ist schon etwas ganz anderes. (...) Und es wird, glaube ich, mehr und mehr zu einer Normalität. Auch diese grundsätzliche Frage, dass man eine Elternzeit nicht genehmigen muss, sondern dass man das mitgeteilt bekommt. Das sind, glaube ich, schon sehr wichtige Komponenten, die das auch allen noch einmal klarmachen, worüber wir reden. (F4, I2, §157-159)

In diesem Sinne gehen sowohl Vorgesetzte als auch Elternpaare davon aus, dass das BEEG längerfristig einen wichtigen Beitrag zu mehr Normalität von Vätern in Elternzeit leistet – einer Normalität, in der sich eine zunehmende Akzeptanz von Elternzeit für Väter seitens der Unternehmen und eine sukzessiv wachsende Zahl von Vätern in Elternzeit wechselseitig verstärken, so dass Väter durch ihre familienbedingte Abwesenheit in Unternehmen zunehmend präsenter werden.

Frau A.: Vielleicht bei ihm in der Abteilung, dass jetzt so die anderen Väter alle nachkommen und sagen: „Das machen wir vielleicht auch!“ Das kann ich mir vorstellen, dass man da halt, dass es mehr Leute mitgekriegt haben, dass er Vater geworden ist, dass sie sich jetzt an der Arbeit mehr über Kinder unterhalten. (F1, I2, §111)

Diesen Trend sehen auch die Unternehmensvertreter. Auch sie rechnen langfristig mit einem Ansteigen der Zahl von Vätern in Elternzeit, da eine steigende Anzahl von Vorbildern und Vorreitern auch eine steigende Zahl von Nachahmern folgen wird und die auch die Unternehmensvertreter dazu bringt, sich auf eine wachsende Familienorientierung von Vätern einzustellen.

AG-Vertreter Herr C.: Aber wenn man erst einmal sieht, der Kollege hat das ja auch gemacht, dann denkt man vielleicht ein bisschen anders, als wenn man da Vorreiter sein soll. Also, ich kann mir schon vorstellen, dass der ein oder andere da schon einmal darüber nachdenkt. (F3, I2, §75)

In der Konsequenz der Erfahrungen, die Väter in ihren Elternzeiten sammeln, wächst auch der Druck, über die Elternzeit hinaus grundsätzliche Veränderungen von Arbeitsbedingungen und den in den Unternehmen bzw. Branchen üblichen Arbeitskulturen anzudenken. So sind die Zeit und die Erfahrungen, die Herr B. in seiner Elternzeit mit seiner Partnerin und seinem Sohn sammeln konnte, für ihn ein Anlass, der Unzufriedenheit mit seiner Arbeitssituation, die sich bei ihm und bei seiner Partnerin v.a. an seiner Reisetätigkeit und den damit verbundenen langen Abwesenheitszeiten fest macht, durch Absprachen mit seinem Arbeitgeber und seinen Kollegen zu begegnen, die ihm mehr Präsenz- und weniger Reisezeiten in seiner Berufstätigkeit und somit mehr Zeit mit seiner Familie auch bei Vollzeiterwerbstätigkeit ermöglichen (vgl. 6.9.3).

Frau B.: Also, was sich jetzt in dem Monat für mich noch einmal deutlich gezeigt hat ist, dass es erstrebenswert wäre, einen Job zu haben, wo man nicht zu viel weg ist. (...)

Herr B.: ... mehr Innendienst, oder dass die Aufgaben anders verteilt werden oder, oder, oder. Da gibt es genügend Möglichkeiten, verschiedene Dinge. (F2, I1, §159-164)

Auch Herr A. kann sich vorstellen, seine Arbeitszeit ggf. zu reduzieren, um mehr Zeit für seine Familie zu finden.

Herr A.: Also, dass was weiß ich, Teilzeit oder irgendwas oder auch Stundenreduzierung, das wäre durchaus denkbar, weil man dann zu zweit einfach wesentlich flexibler ist, das ist ja ganz klar. Und ich denke mal, dass man als Familie einfach vielmehr zusammenwächst dann irgendwie, wenn man dann mehr Zeit zusammen verbringt. (F1, I1, §139)

Und auch von der Arbeitgeberseite rührt sich Verständnis, ja sogar die Favorisierung von Teilzeitleösungen vor langen Vollzeit-Elternzeiten, die der Vorgesetzte im Fall C. vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen mit der elfmonatigen Elternzeit seines Mitarbeiters äußert. Er sieht flexiblere Arbeitszeitmodelle nicht nur als für die Unternehmen verträglicher, sondern auch als längerfristige Lösung, die es Eltern ermöglicht, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen.

Vorgesetzter Herr C.: (...) ich stelle mir vor, es gibt da noch ganz andere Lösungsmöglichkeiten, um so eine junge Familie zu unterstützen. Das heißt sich jetzt alles so an dieser zwölfmonatigen Regelung fest. Es gibt bestimmt noch flexiblere Modelle, wo das auch für die Firma verträglicher ist, wo man Familie und Firma noch besser unter einen Hut bekommt. (F3, I2, §243)

Doch auch wenn das Verständnis für Vereinbarkeitsfragen und -probleme von Vätern durch deren steigende Elternzeitquote wächst und auch Teilzeitleösungen für Väter denkbar erscheinen, sieht die Personalreferentin im Fall B. in der überwiegenden Zahl der Unternehmen nach wie vor konservative Rollenbilder präsent, die eine familienorientierte Veränderung der Unternehmens- und Arbeitskulturen blockieren. Um in der breiten Masse der Unternehmen zu einer größeren Akzeptanz von familienbezogener Arbeit auch für Väter und einer damit einhergehenden Reduktion von Arbeitszeiten bei den eigenen Mitarbeitern zu gelangen, ohne dass diese befürchten müssen, dadurch massive Karriereeinbußen hinnehmen zu müssen, ist es demnach noch ein langer Weg – der jedoch von immer mehr „Mutigen“ beschritten wird.



AG-Vertreterin Herr B.: Und Deutschland ist immer noch ein konservatives Umfeld in vielen Bereichen. Auch die Unternehmen sind konservativ. Und solange die Unternehmen nicht mitspielen und da Möglichkeiten schaffen, und solange Väter immer noch damit rechnen müssen, dass die Karriere einen Sprung hat, wenn sie so etwas machen, wird es sicherlich ein paar Mutige immer geben, es wird vielleicht auch zunehmen, was vielleicht auch einen finanziellen Aspekt hat, aber, die reine Überzeugung, ich glaube, da ist es noch ein weiter Weg hin. (F2, I2, §122)

#### **d. Vereinbarkeitsfragen langfristig lösen, Elternzeit-Zugänge erleichtern**

Bei aller Wertschätzung für das Elterngeld und die Partnermonate und den Möglichkeiten, die die Orientierung familienbezogener Leistungen am Realeinkommen der Eltern bietet, sehen die Eltern dringenden Ergänzungsbedarf im Anschluss an die Zahlung von Elterngeld. Dies gilt v.a. hinsichtlich der Kinderbetreuung, die gewährleistet sein muss, wenn beide Elternteile wieder ohne staatliche Alimentation für den Lebensunterhalt der Familie aufkommen müssen. Herr A. sieht hier deutliche Defizite und entsprechenden Handlungsbedarf, um den Befürchtungen, mit denen sich Eltern bzgl. der Überbrückung zwischen dem Ende des Elterngeldes und dem Eintritt der Kinder in öffentliche Betreuungseinrichtungen konfrontiert sehen, zu begegnen.

Herr A.: (...) Die Frage sie sich natürlich stellt, was ist nach einem Jahr, oder nach 14 Monaten, je nachdem, die lässt sich mit Sicherheit auch nicht wegdiskutieren. Aber, ich denke, dass sich in dem Bereich sowieso noch einiges ändern wird, aber, das ist zumindest ein Riesen-Fortschritt gegenüber der alten Regelung. Aber, wie gesagt die Frage „Was ist nach einem Jahr?“, die lässt sich auch nicht wegdiskutieren. Also, immer so die Befürchtung, für den Kindergarten sind es noch zwei Jahre, dass man nicht so in so ein Loch reinfällt. Das ist mit Sicherheit noch so ein wichtiger Punkt. (F1, I1, §171)

Auch für Herrn B. stellt sich durch die zeitliche Begrenzung des Elterngeldes die für viele Eltern offene Frage nach adäquaten Anschlussmöglichkeiten, die eine für den Lebensunterhalt hinreichende Erwerbstätigkeit, eine angemessene Betreuung der Kinder und förderliche Kontakte zwischen Eltern und Kindern gewährleisten. So erleichtert das Elterngeld zwar den Start in das Familienleben – auch für Väter. Die eigentlichen Vereinbarkeitsprobleme, die Mütter und Väter langfristig zwischen Familie und Beruf lösen müssen, verschiebt es aus Sicht von Herrn B. jedoch nur zeitlich nach hinten, so dass ihm und seiner Partnerin klar ist, dass das Elterngeld hier langfristig nicht viel „rausreißt“.

Herr B.: Das Problem bei der ganzen Sache ist ja, das ist keine langfristige Perspektive. Das ist eine Perspektive, die man für vierzehn Monate jetzt im ersten Lebensjahr hat, bei uns. Das ist schön, aber, das reißt es am Ende nicht raus für das Leben des Kindes. Das ändert nichts an der Zeit, die das Kind dann noch bis zum Kindergarten oder bis zu Schule oder bis zur Krippe oder weiß der Kuckuck was auch immer kommt, ändert ja nichts daran, dass ich, sollte ich in dieser Form in einem Job bleiben oder einen anderen Job haben, der in ähnlicher Form gestrickt ist, oder die Helen auch, ändert nichts daran, dass wir mit ähnlichen Problematiken konfrontiert sind, zeitmäßig. Von daher ist das, denke ich mal, ein nettes Zubrot und eine wunderbare Gelegenheit, die auch die Helen so empfindet, aber auch mit der Perspektive aufs Langfristige ist es dir auch relativ klar, dass das nicht das ist, was es wirklich rausreißt. (F2, I1, §225)

Zudem sehen die befragten Väter und Mütter das Elterngeld zwar einerseits als einen enormen Zugewinn an Gestaltungsfreiheit im Übergang zur Elternschaft, erleben jedoch andererseits bei sich selbst und anderen Familien auch die Be-

schränkungen, die für Familien, bei denen ein Elternteil – meist der Vater – über ein höheres Einkommen verfügt, nach wie vor bestehen und mit denen es schwer fällt, dem Hauptverdiener in der finanziellen Gesamtbilanz der Familie eine über die Partnermonate hinausgehende Elternzeit zu ermöglichen.

Herr A.: Sicherlich. Theoretisch könnte man ja auch sieben/sieben nehmen, ich sag mal denkbar ist ja vieles. Man muss dann halt für sich selbst auch entscheiden, was ist denn noch machbar, was ist auch finanziell darstellbar. Also klar im Leben sind ja dann doch auch Verpflichtungen da und selbst bei 2/3 ist es halt doch 1/3 weniger, was man halt vorher in der Regel doch relativ stark verplant hat. Also, ich sag mal, selbst wenn, deshalb auch von Anfang an klar, OK, zwei Monate, aber irgendwo geht es einfach nicht. (F1, I1, §70)

Insbesondere für gering qualifizierte Eltern mit niedrigem Einkommen sehen auch die interviewten Unternehmensvertreter die Spielräume bezüglich der Verteilung von Aufgaben und Rollen in der Familie und damit auch die Möglichkeiten zur Verteilung der Elternzeit zwischen Mutter und Vater deutlich begrenzt, gerade dann, wenn Familien auf das Einkommen beider Elternteile angewiesen sind.

AG-Vertreterin Herr B.: Und manch anderen geht es auch so, dass die Lasten da eben nicht gleich verteilt sein können, je nachdem, auf welcher Seite man gerade steht. Ich denke auch, in den unteren Schichten, die bei uns ja nicht so vertreten sind, kann ich mir vorstellen, dass die Verteilung da ganz klar ist. Soweit das möglich ist. In vielen Familien ist es eh angebracht, dass zwei arbeiten. (F2, I2, §132)

Auf der anderen Seite der Qualifikations- und Einkommensskala sieht die Mitarbeiterin der Personalverwaltung im Fall C. die Gefahr, dass Väter mit besonders hohem Einkommen, das deutlich über den, zum Zeitpunkt des Interviews auf 1800 € monatlich beschränkten Höchstbetrag des Elterngeldes hinausgeht, ebenfalls wenig oder keine Elternzeit in Anspruch nehmen. So eröffnet sich in den Interviews die Frage, wie jenseits des finanziellen Mittelfeldes, das sich aus den elterngeldaffinen Mittelschichtsmilieus zusammensetzt, also an den unteren und oberen Einkommensrändern, finanzielle Einschränkungen weiter abgebaut und weitere Anreize geschaffen werden können, um einer größeren Zahl von Familien die Realisierung von Elternzeit für Väter zu ermöglichen.

AG-Vertreterin Herr B.: Ich kann mir schon vorstellen, dass es zunimmt, dass Väter auch Elternzeit nehmen. (...) wobei ich denke, dass Väter, wenn man jetzt mal die höheren Gehalts-Regionen betrachtet, sicherlich nicht so extrem lang gehen werden, weil es eben immer noch eine Geldfrage ist. Weil das Geld, was sie maximal bekommen, löst nicht das finanzielle Problem einer Familie. (...) Je höher das Gehalt, da stellt sich wirklich dann die finanzielle Frage. (F2, I2, §176)

Vor dem Hintergrund des großen Einflusses des Elterngeldes und des Konzepts der Partnermonate wirft Herr A. die Frage auf, ob die Partnermonate aufgrund dieses großen Einflusses auf die Elternzeitwahrnehmung durch Väter nicht, wie 2006 im Gesetzgebungsverfahren diskutiert, auf vier Monate erweitert werden sollten, um den Anreiz für Väter Elternzeit wahrzunehmen zu erhöhen.

Herr A.: Verglichen mit alten Regelung, da muss ich sagen, ja, das lässt sich einfach nicht wegdiskutieren. Ob man das jetzt wie es damals in der Gesetzesvorlage diskutiert worden ist, noch hätte weiter ausgestalten müssen und zusätzlich auch die Frage stellen, „Was ist nach einem Jahr?“, diese Diskussion kennen Sie ja. (F1, I1, §165)

Auch im Hinblick auf die Sicherung der Familieneinkommen im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung entwickelt Herr A. Vorschläge, wie ein weitergedachter gesetzlichen Rahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgestaltet werden könnte. Dabei sieht er v.a. die Notwendigkeit, im Rahmen einer Elterngeld-Evaluation zu prüfen, inwieweit eine Ausdehnung der gesamten Bezugsdauer von Elterngeld oder andere Modifikationen des BEEG dazu beitragen können, in den ersten 36 Lebensmonaten eines Kindes sowohl dessen Betreuung und Erziehung, als auch die damit verbundenen Vereinbarkeitsfragen der Eltern angemessen zu bewältigen.

Herr A.: (...) wenn man in 2008 jetzt mal ein Jahr Erfahrung hat, (...) überprüft, welche Folgen es hätte, wenn man diesen Zwölf-Monatskorridor vielleicht mal auf 15 oder auf 18 Monate erweitern würde. Ob so etwas überhaupt wünschenswert wäre. Klar, da wird man über Geld diskutieren müssen, das ist natürlich auch klar. Dass man das zumindest einfach mal untersucht. Es könnte ja auch sein, dass es nicht unbedingt Sinn macht. Das kann ich mir zwar nicht vorstellen, aber es könnte ja durchaus sein. Aber, dass man das zumindest mal weiter untersucht, was passiert denn in der Zeit in diesen zwölf Monaten, oder in den gesamten 36 Monaten, das ist auch eine interessante Zeit. (F1, I1, §173)

Um die Etablierung der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter im Unternehmen voranzutreiben, wünschen sich die Väter auch mehr Solidarität durch mehr positive Beispiele Elternzeit wahrnehmender Kollegen. So glaubt Herr B., dass die Elternzeit für Väter stärker etabliert würde, wenn andere Männer auch für längere Zeiträume von beispielsweise sechs Monaten von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch machen und Elterngeld wahrnehmen. So würde es auch Arbeitnehmern, die wie er negative berufliche Auswirkungen durch die Elternzeit befürchten, leichter fallen, sich für die Wahrnehmung längerer Zeiträume zu entscheiden.

Herr B.: (...) Ich denke mal, wenn sich das ein bisschen eingebürgert hat, könnte man das eher machen und sagen, gut, ich nehme ein halbes Jahr. Und wenn es da andere Fälle gibt, wo schon klar ist, da haben auch andere ein halbes Jahr genommen, kann man das sicherlich machen. Würde ich mal so annehmen. (F2, I1, §322)

Die Einschätzung, dass es Vätern leichter fallen wird, ihr Anrecht auf Elternzeit auch tatsächlich umzusetzen, wenn es mehr positive Beispiele hierfür gibt, teilen auch die Vertreter der Unternehmen. Doch auch, wenn es mehr Väter in Führungspositionen gäbe, die Elternzeit nähmen, so sei es doch noch ein langer Weg, bis dies in den Unternehmen akzeptierte Normalität sei, so die Personalreferentin im Fall B.

AG-Vertreterin Herr B.: Aber, ich denke trotzdem, auch wenn es engagierte Väter gäbe in diesen Positionen, ist die Akzeptanz oder der Weg dahin, dass das einfach Normalität ist, sicherlich noch weit. (F2, I2, §56)

## **IV. Ergebnisse und Konsequenzen**

Ausgehend von den Forschungsfragen (vgl. 1 und 4.2) zur Exploration der Umsetzung der Elternzeit von Vätern in ihrer Bedingtheit zwischen familialem und beruflichem Kontext unter den Maßgaben des zum 01.01.2007 eingeführten Elterngeldes und der Partnermonate, werden in Kapitel 7 zunächst die zentralen Ergebnisse der empirischen Untersuchung zu den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen der Elternzeit von Vätern bzw. zu den Wiedereinstiegsprozessen in den Beruf zusammengefasst. Dabei stehen v.a. förderliche und hinderliche Faktoren für die Wahrnehmung und Umsetzung von Elternzeit durch Väter im Vordergrund.

Im Anschluss daran erfolgt im Kapitel 8 ausgehend von den theoretischen Überlegungen zur Typisierung von Männern und Vätern (vgl. 3.1.3 und 3.2) vor dem Hintergrund des unter 4.7 beschriebenen methodischen Vorgehens zur Überprüfung und Bildung von Typen eine Verschränkung der erhobenen einzelfallbezogenen Daten mit Typisierungen nach männlicher Identität und Elterngeld-Nutzungsmustern zu Strategietypen. Zentrales Merkmal dieser Strategietypen ist ihre Ausrichtung auf die mit der Elternzeit der Väter verfolgten Ziele im Bewältigungskontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf der Grundlage der zentralen Ergebnisse und der gebildeten Typen werden im Kapitel 9 Handlungsperspektiven und –desiderate für erleichternde und fördernde Maßnahmen zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter, zur Optimierung ihrer Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsaufgaben und – in einem erweiterten Sinne – zur mittel- und langfristigen Verbesserung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen entwickelt.

Das abschließende Kapitel 10 fasst die Ergebnisse der empirischen Untersuchung und der Typisierung nach Elterngeld-Strategien noch einem resümierend zusammen und zeigt neu entstandene Forschungsperspektiven auf. Zudem gibt es einen Ausblick auf Entwicklungsperspektiven für eine familien- und gleichstellungsorientierte Umgestaltung von Erwerbsarbeitsstrukturen und –kulturen, innerhalb derer die Elternzeit für Väter ein wichtiger Baustein eines größeren Maßnahmenbündels sein kann.

## **7 Zentrale Ergebnisse der empirischen Untersuchung**

Die Bedeutung des Elterngeldes und der Partnermonate für die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter wurde bereits in einigen wenigen, zeitlich zum Teil parallel mit der vorliegenden Untersuchungen verlaufenden Studien und unter wechselnden Schwerpunktsetzungen beschrieben (vgl. Pfahl u.a. 2009, Jurczyk und Rauschenbach 2009, Dittmann u.a. 2009, Lindner 2008). Die hier vorliegende inhaltsanalytische Auswertung der untersuchten Fälle bestätigt und unterstreicht dabei v.a. die zentrale Rolle des Elterngeldes zur Senkung finanzieller Hürden zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter. Zudem erweisen sich Elterngeld und Partnermonate auch hier als zentrale Faktoren der Legitimation der Elternzeit für Väter v.a. im betrieblichen Kontext.

Die spezielle Anlage der Untersuchung in ihrer Fokussierung auf variationsreich gesampelte Einzelfälle (vgl. 4.5) und die Verschränkung der Perspektiven zentraler Beteiligter (vgl. 3.1.3 und 4.4) erlauben jedoch eine bisher einzigartige thematische Tiefe und Breite der Durchdringung der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern unter den Maßgaben von Elterngeld und Partnermonaten. Die Analyse ergänzt bisherige Forschungen insbesondere im Hinblick auf prozessuale Abläufe zwischen Familien- und Berufssystem und um bisher vernachlässigte innerfamiliäre Abläufe und Veränderungen in diesen Prozessen. Die Ergebnisse werden hier gruppiert nach Motiven, Rahmenbedingungen und Entscheidungsprozessen, Ankündigungs- und Aushandlungsprozessen, Umsetzungs- und Veränderungsprozessen der Elternzeit und Wiedereinstiegsprozessen nach der Elternzeit sowie nach Aspekten der Praktikabilität des BEEG in Familie und Erwerbsleben zusammengefasst und vor dem Hintergrund bisheriger Forschungsergebnisse dargestellt.

### **7.1 Motive, Rahmenbedingungen und Entscheidungsprozesse der Elternzeit**

Die Entscheidungsprozesse zwischen den Vätern und ihren Partnerinnen zur Elternzeit der Väter verlaufen in einer Gemengelage unterschiedlicher, miteinander verwobener Motivationen, die eng mit den individuellen Lebensentwürfen der Paare<sup>48</sup> zusammenhängen. Dabei lassen sich bei den untersuchten Fällen ähnliche Motivgruppen wie bereits in den Ergebnissen früherer Befragungen von Vaskovics und Rost (1999, 70ff.) zu „Vätern und Erziehungsurlaub“ und in aktuelleren Studien zu Elterngeld-Nutzung von Vätern (Pfahl u.a. 2009, 73ff.) feststellen, die sich in familien-, kind-, partnerinnen- und vaterzentrierte Motive unterscheiden lassen (vgl. 6.1). Wesentliche familienzentrierte Motive sind dabei die Entlastung der gesamten Familie v.a. im Übergang zur erweiterten Elternschaft und der Wunsch, in einer parallelen Elternzeit gemeinsam Zeit für die Familie zu haben. Im Vorder-

---

<sup>48</sup> Vgl. Zuordnungen zu Typen männlicher Identität in Kapitel 8

## Zentrale Ergebnisse der empirischen Untersuchung

---

grund kindzentrierter Motive steht das Bedürfnis, eine möglichst gleichwertige Beziehung zum Kind aufzubauen und ältere Geschwisterkinder zu betreuen. Primär auf die Partnerin beziehen sich die Motive, sie in Erziehung und Haushalt zu entlasten und ihr ihre Berufstätigkeit zu ermöglichen. Im Hinblick auf die Väter selbst ist die Entscheidung für die Elternzeit v.a. durch Unzufriedenheiten mit der Arbeitssituation geprägt. Sie dient jedoch auch zur Umsetzung eigener Ideale von Gleichberechtigung und Gleichstellung. Neu und im „Motivkanon“ anderer Untersuchungen bisher unerwähnt geblieben ist das Motiv der gemeinsamen Elternzeit als Zeit für die Partnerschaft, das besonders in Fall 2 zum Tragen kommt und das durch die elterngeldbedingt erweiterten Möglichkeiten paralleler Elternzeiten von Elternpaaren das Potenzial hat, an Bedeutung zu gewinnen.

Im Entscheidungsprozess erfahren die Motivationen, Elternzeit wahrzunehmen, eine Rahmung aus äußeren – legislativen (BEEG), finanziellen und betrieblichen – und inneren – personen- und familienbezogenen – Bedingungen, die im Einzelfall kontextspezifisch unterschiedliche Gemengelagen bilden. Das Elterngeld ist dabei der zentrale „Türöffner“ für die Väter zur Elternzeit. Es ermöglicht auch Vätern mit deutlich höherem Einkommen als ihre Partnerin eine zumindest kurze Elternzeit im Rahmen der Partnermonate, wobei mit sinkender Einkommensdifferenz auch eine Tendenz zur längeren Elternzeit der Väter wahrnehmbar ist, was auch durch die Untersuchung von Pfahl u.a. (2009, 97) bestätigt wird. Der in früheren Untersuchungen zur Elternzeit von Vätern meist an erster Stelle rangierende Hinderungsgrund, das Einkommensgefälle zu Lasten der Frau (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2005, 6), hat damit deutlich und nachweislich an Bedeutung verloren. Das Elterngeld und die Partnermonate erweisen sich so als zentrale Rahmenbedingung, die einerseits aufgrund monetärer Aspekte, andererseits als „Legitimierungsbresche“ v.a. im betrieblichen Umfeld den Ausschlag für die Elternzeit gerade auch der Väter gegeben hat, die unter den Rahmenbedingungen des Erziehungsgeldes nicht in Elternzeit gegangen wären (vgl. Vaskovics und Rost 1999, 43ff.). Als weiterhin begünstigend v.a. im Hinblick auf eine über die Wahrnehmung der Partnermonate hinausgehende Dauer der Elternzeit erweisen sich annähernd gleiche Einkommen der Partner bzw. finanzielle Spielräume, die helfen Einkommensausfälle zu kompensieren. Auf der Seite betrieblicher Faktoren erscheinen große Unternehmen, eine gute, nachgefragte berufliche Qualifikation, vertrauensvolle Beziehungen zu den Vorgesetzten und ein allgemein familienfreundliches Betriebsklima<sup>49</sup> als wichtige Bedingungen für die Elternzeitentscheidung und deren

---

<sup>49</sup> Pfahl u.a. (2009, 23) definieren ein familienfreundliches Betriebsklima als ein solches, das „sich nicht nur zu besonderen Anlässen, sondern tagtäglich begünstigend auf die Vereinbarkeitssituation von Eltern auswirkt, (...). Gemeint ist, dass Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte mit Rücksicht und Verständnis auf familiäre Belange von Eltern (oder Pflegenden) reagieren: bei der Gestaltung von Arbeitszeit oder Arbeitsort; wenn Vater oder Mutter aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit einschränken, wenn sie vorübergehend am Arbeitsplatz fehlen oder aber, wenn sie nicht länger für Mehrarbeit zur Verfügung stehen.“

Kommunikation im Unternehmen. Zudem erweisen sich innerhalb der Familie liegende, psychosoziale Faktoren, die in bisherigen Forschungen zur Elternzeit bzw. zum Erziehungsurlaub kaum in Erscheinung treten, als zentral für die Entscheidungen der Paare, Elternzeit für den Vater in Anspruch zu nehmen. Hier stehen v.a. bisherige Erfahrungen der Väter mit ihrem Vatersein, Bestärkungen durch das soziale bzw. familiäre Umfeld und das eigene Vertrauen und das der Partnerin in die Erziehungskompetenzen des Vaters im Zentrum.

## **7.2 Ankündigungs- und Aushandlungsprozesse zur Elternzeit**

Sowohl für die Entscheidung für die Elternzeit als auch für deren Ankündigung und Aushandlung im Unternehmen zeigen sich in allen Fällen ein als familienfreundlich wahrgenommenes Betriebsklima und die wechselseitige Fürsorge und Kooperationsbereitschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als wichtige Voraussetzungen für eine aus der Sicht der Beteiligten gelingende Umsetzung der Elternzeit. Das Vertrauen in die Arbeitsbeziehungen ist die zentrale Basis für die Väter, ihre Elternzeit zumindest auf Abteilungsebene frühzeitig, d.h. deutlich vor der gesetzlichen Frist von sieben Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, die v.a. von der Unternehmensseite als zu kurz beurteilt wird, anzukündigen. Die frühe Ankündigung – und damit die Ausweitung der Handlungsoptionen der Unternehmen zur Überbrückung der Elternzeit der Väter – werten die Unternehmensvertreter als klares und zentrales Commitment der Väter gegenüber ihrer Arbeit bzw. ihrem Arbeitgeber. Die frühzeitige Ankündigung erweist sich dabei selbst bei schwierigen Rahmenbedingungen für die betriebliche Vertretung der Väter als unabdingbar für die Akzeptanz der Elternzeit im Unternehmen, ebenso wie die Bereitschaft der Väter, sich selbst bereits vor oder mit der Ankündigung der Elternzeit Gedanken zu ihrer Vertretung im Unternehmen zu machen – Ergebnisse, die auch von Pfahl u.a. (2009, 129f.) bestätigt werden. Doch auch wenn das wechselseitige Vertrauen auf Abteilungsebene gegeben ist, fällt bei den untersuchten Fällen auf, dass mit steigendem Qualifikationsniveau der Väter und ihrer Position im Unternehmen ihr Bedürfnis wächst, sich möglichst umfassend und anonym – meist über das Internet – auf die Ankündigung der Elternzeit vorzubereiten und bei der formalen Ankündigung im Unternehmen die gesetzliche Frist, die ihren Kündigungsschutz gewährleistet, einzuhalten.

Die Arbeitnehmervvertretung wurde dabei in keinem der untersuchten Fälle in der Vorbereitung und Ankündigung der Elternzeit für Informationen oder Unterstützung angefragt. Ihre Funktion wird hier lediglich als Vermittlungsinstanz im Konfliktfall gesehen, ein Befund, der auch durch die Ergebnisse einer Studie im Auftrag der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bestätigt wird, die die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit primär als „Feuerwehr-Arbeit“ beschreibt, in der aufgrund einer nach wie vor klaren Trennung von Erwerbsarbeit und Privatleben, Vereinbarkeits- und Elternzeitfragen für Väter weder angeboten noch nachgefragt werden (vgl.

Lindner 2008, 89). Stattdessen kommt dem vertrauensvollen Verhältnis zu den direkten Vorgesetzten eine besondere Bedeutung zu. Diese sind im Unternehmen direkt von der Überbrückung der Elternzeit betroffen und können sowohl fördernd als auch sanktionierend reagieren. Zudem haben Vorgesetzten als zentrale Vermittler zur Unternehmensführung direkten Einfluss auf die weitere Gestaltung der beruflichen Laufbahn der Väter. Die direkten Vorgesetzten sind damit als Führungskräfte zentrale Schlüsselpersonen. So belegen auch Pfahl u.a. (2009, 207), dass die Entscheidung für die Dauer der Elternzeit und eine mögliche (anschließende) Teilzeitleistung stark von der Familienorientierung bzw. –sensibilität der Vorgesetzten abhängen.

Als Reaktionen in den Unternehmen auf die Elternzeit zeigen sich Unverständnis und Ablehnung tendenziell eher an den klassisch hegemonial männlich geprägten oberen und unteren Rändern von Qualifikation und Verantwortung, jedoch auch in starker Abhängigkeit vom Herkunftsmilieu der beteiligten Akteure, der Dauer der Elternzeit und der Betroffenheit von der Kompensation der Elternzeit im Betrieb. So herrscht im eher niedrig qualifizierten produzierenden Gewerbe auf der Ebene der Produktionsleitung, die die Elternzeit „ausbaden“ muss, durch die direkte Betroffenheit und die fehlende Nähe zum eigenen Lebensentwurf wenig Verständnis für eine lange Elternzeit von Vätern. Am anderen Ende der Qualifikationsskala, im oberen Management des beratenden Dienstleistungsbereichs wird die Elternzeit der Väter ebenfalls als Tabu-Bruch gedeutet, mit dem die für den Bereich geltenden stillschweigenden Konventionen und Regeln ständiger Verfügbarkeit und Karrierestrebens infrage gestellt werden. Damit wird die Elternzeit als negativer „Impact“ für die Karriere gewertet – auch oder gerade von Vorgesetzten, die selbst Väter sind, aber in ihren Familien traditionelle Aufgabenverteilungen praktizieren. Im mittleren und oberen Qualifikations- und Verantwortungsbereich erfahren die Väter tendenziell mehr Anerkennung und Unterstützung für ihr Anliegen, in Elternzeit zu gehen, wenn die Unternehmensbereiche und ihre Vertreter bereits mit familienfreundlichen Maßnahmen und Vereinbarkeitsfragen, die bereits von Frauen aufgeworfen wurden, vertraut sind. Zudem steigt die Akzeptanz der Elternzeit der Väter hier mit dem Anteil weiblicher Beschäftigter in qualifizierten, verantwortungsvollen Positionen. Jenseits dieser strukturellen Zusammenhänge der betrieblichen Reaktionen auf die Elternzeit der Väter bestätigen die Ergebnisse jedoch auch die starke Abhängigkeit der Reaktionen von individuellen Einstellungen und Lebenssituationen von Vorgesetzten und Kollegen (vgl. Peinelt-Jordan 2001, 225f.).

Darüber hinaus zeigen sich gerade im beruflichen, aber auch in Teilen des privaten Umfeldes die unterschiedliche Bewertung der Elternzeit von Vätern und Müttern v.a. in den o.g. traditionell und hegemonial männlich orientierten Unternehmensbereichen. Während die Elternzeit von Müttern hier nach wie vor als fest eingeplanter, „natürlicher“ Übergang nach dem Mutterschutz mitgedacht wird, erscheint sie für



Väter als „künstlich“, willkürlich gesetzt und damit als an den Bedürfnissen des Unternehmens ausgerichtet verschiebbar (vgl. 6.4.5) – ein Gender-Bias, den Vaskovics und Rost (1999, 147) anhand der Aussagen von Arbeitgebervertretern primär über die berufliche Position der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Elternzeit erklären, dabei jedoch geschlechtshierarchische Segregationen ausblenden.

Diese geschlechtshierarchischen Verzerrungen spiegeln sich jedoch deutlich in den Reaktionen des beruflichen wie privaten Umfeldes der Paare mit einer egalitären Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Sie erfahren für die Elternzeit des Vaters einerseits Anerkennung, andererseits jedoch Verwunderung darüber, dass der Vater mit der Elternzeit seine Karriereoptionen gefährdet und damit die Mutter voll in der Erwerbsverantwortung steht. Insbesondere diese direkten Vergleiche der Reaktionen auf Elternzeiten von Vätern und Müttern sind bisher in der Forschungslandschaft nicht gezogen worden; sie bieten jedoch das Potenzial, traditionelle Zuschreibungen und Gewohnheiten weiter aufzudecken und für Interventionen zu erschließen (vgl. 9.2.3).

Die Reaktionen im familialen und freundschaftlichen Umfeld auf die Elternzeit von Vätern sind zuletzt von Vaskovics und Rost (1999) unter den Vorzeichen von Erziehungsurlaub und –geld geschildert worden. Sie haben sich im Zuge der Weiterentwicklung gesellschaftlicher Geschlechter- und Elternleitbilder, der damit einhergehenden Veränderungen des BEEG und dessen öffentlich-medialer Diskussion verändert und erweitert. So verdeutlichen die untersuchten Einzelfälle stark milieuabhängige Unterschiede, die von Unverständnis im traditionell-ländlich geprägten Bereich gerade im Hinblick auf eine lange Elternzeit-Wahrnehmung, über Begeisterung für kürzere, urlaubsähnliche Elternzeiten in der modernisierungsfreundlichen bürgerliche Mitte bis hin zur unterstützenden Bestärkung paritätischer Modell im Bereich der neuorientierten postmodernen Milieus reichen. Die unverständigen Reaktionen v.a. der Generation der (Schwieger-)Eltern, die Vaskovics und Rost (1999, 95) konstatieren, können so nicht durchgängig belegt werden; die milieuspezifischen Unterschiede erscheinen hier prägnanter. Im Freundeskreis erhalten die Paare durchgehend positive Rückmeldungen zur Elternzeit des Vaters; deutlich wird jedoch auch ein wachsender Handlungs- bzw. Legitimationsdruck für (werdende) Väter im Freundeskreis und der Familie, entweder auch Elternzeit und Elterngeld wahrzunehmen oder die eigene Elternzeit-Abstinenz mit einer hinreichend guten Argumentation zu begründen – sozialdynamische Konsequenzen, die unter dem Modell des Erziehungsgeldes so nicht beobachtet und festgehalten wurden, ebenso wenig, wie die Aushandlung und Planung der Elternzeit in den Familien.

Diese gestaltet sich im unteren und mittleren Qualifikationssegment der Väter, bei kurzen und langen Elternzeiten und bei relativ klarer Rollen- bzw. Aufgabenverteilungen der Paare als schnell und unkompliziert. Im zeitlichen Mittelfeld der Eltern-

zeitnutzung und in Familien, in denen die Väter und ihre Partnerin ähnlich hoch qualifiziert bzw. beruflich engagiert und egalitär eingestellt sind, verlaufen die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse aufgrund der größeren Vielfalt von Umsetzungsoptionen und der Befürchtungen negativer Sanktionen im Hinblick auf die beruflichen Karriere schwieriger und teilweise konflikthaft.

### **7.3 Umsetzungs- und Veränderungsprozesse durch die Elternzeit**

Ist die Elternzeit beschlossen, angekündigt und geplant, verlaufen die Übergänge von der Erwerbsarbeit in die Elternzeit weitgehend komplikationslos, wobei sich gerade bei beruflich erfolgreichen Vätern Verlustängste bzgl. beruflicher Privilegien abzeichnen. In den Interviews werden diese bisher vernachlässigten „Schnittstellenphänomene“ v.a. durch die kontrastierenden Perspektiven der Partnerinnen in den Paarinterviews deutlich.

Richten aktuelle Studien zur Wahrnehmung von Elternzeit und Elterngeld durch Väter ihr Augenmerk im Wesentlichen auf betriebliche Erfahrungen und Reaktionen (vgl. Pfahl u.a. 2009), zeigen sich in den untersuchten Einzelfällen mit der Umsetzung der Elternzeiten der Väter innerfamiliäre Veränderungen auf den Ebenen der Zeit- und Aufgabenverteilung und hinsichtlich der Beziehungen der Familienmitglieder zueinander. So wird die Elternzeit in allen Familien als Zeit für die gesamte Familie erlebt. Bei Ersteltern steht sie jedoch als Zeit gemeinsam geteilter Erziehungsverantwortung und Zeit für die Partnerschaft im Vordergrund. Bei Vätern, die bereits Kinder haben, erscheint sie dagegen v.a. als Zeit für die älteren Geschwisterkinder und als Zeitreserve für die Unwägbarkeiten des Familienalltags, gerade in der ersten Zeit nach der Geburt eines weiteren Kindes.

Die Elternzeit der Väter wird für die Familien zu einer Zeitspanne, in der sich zwar temporär Aufgaben und Zuständigkeiten verschieben können und Bedarfe nach mittel- bis langfristigen Veränderungen im beruflich-familialen Zeithaushalt geweckt werden. Sie führt jedoch lediglich in den Fällen zu einer grundlegenden Veränderung der auch außerhalb der Elternzeit gelebten Aufgabenverteilung, in denen die Väter nicht nur parallel, sondern auch ergänzend zur Partnerin Elternzeit wahrnehmen. So tendieren Väter in Partnerschaften, die auch außerhalb der Elternzeit eine traditionelle Aufgabenverteilung leben, sowohl bei der Nutzung der Partnermonate als auch bei einer langen Elternzeit primär dazu, Helfer in Erziehung und Haushalt sein, wobei die häusliche Verantwortung bei der Partnerin verbleibt. Die Nutzung einer mittleren Elternzeitdauer, die zudem auch zeitlich versetzt zur Partnerin und / oder in Form einer weiteren Elternteilzeit stattfindet, geht dagegen mit einer annähernd gleichen Verteilung von Aufgaben und Verantwortungen und mit Wünschen nach einer dauerhaften Veränderung im familialen Zeithaushalt einher. Paare, die auch außerhalb der Elternzeit im Alltag mit gleich hohen Qualifikationen, gleich starken beruflichen Interessen, gleich hohen Einkom-

men und egalitären Einstellungen eine reale Gleichberechtigung leben, setzen diese auch in der Elternzeit der Väter, als einer Option ihrer Vereinbarkeitmöglichkeiten fort.

Doch auch bei einer parallel zur Partnerin verlaufenden Elternzeit-Nutzung fällt auf, dass auch beim primären Verbleib der häuslichen Verantwortung bei der Partnerin mit der Elternzeit des Vaters im Familienalltag neue Aushandlungsprozesse entstehen, die alte Selbstverständlichkeiten in Frage stellen und zur Reflexion der Aufgabenverteilung und damit zum besseren Verständnis für Positionen und Haushalts- und Familienleistungen der Partnerin führen können (vgl. 6.7.4 und 6.7.6).

Weitere Veränderungen in den familialen Beziehungen zeigen sich v.a. zwischen den Vätern und ihren Kindern. Die Väter nutzen die Elternzeit sowohl für das Zusammenwachsen der Familie nach der Geburt ihrer Kinder, als auch zur Intensivierung ihrer Beziehungen zu älteren Geschwisterkindern, bei denen das Erleben ihrer Väter im Alltag selbst bei kurzen Elternzeiten Veränderungen von Rollenbildern anstößt (vgl. 6.7.5), die es in der Diskussion um die Bedeutung der Partnermonate unbedingt zu berücksichtigen gilt. Auf der Elternebene bemerken Väter wie Mütter eine Zunahme des wechselseitigen Verständnisses sowohl für die Leistungen als auch für die Vereinbarkeitsschwierigkeiten des jeweils anderen Elternteils. Die Elternzeit „schweißt“ die Paare damit gewissermaßen zusammen im gemeinsamen Ringen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus führt die Elternzeit bei den Männern selbst zu einem veränderten Selbstbewusstsein als Väter, das sie sich selbst und andere Väter im Familien- und Erwerbsalltag stärker wahrnehmen und sich miteinander austauschen lässt (vgl. 6.7.8).

Auf der betrieblichen Seite ist bei kurzen Elternzeiten, die sich auf die Nutzung der Partnermonate beschränken, von vorn herein klar, dass die Väter ähnlich einem Erholungsurlaub von ihren Kollegen vertreten werden bzw. laufende Tätigkeiten ruhen. Alle anderen Arbeitgeber tun sich hingegen schwer, selbst für Zeiträume von zwölf Monaten Ersatzarbeitskräfte für die Elternzeit der Väter zu finden, so dass auch hier Vertretungslösungen greifen, die zu Mehrbelastungen und damit auch zu Unmut bei anderen Mitarbeiter führen, aber auch zur Berufseinstiegschance für Auszubildende werden (vgl. 6.8.5) – Erfahrungen, die auch Pfahl u.a. (2009, 132ff.) bzw. Peinelt-Jordan (2001, 226) in ihren Untersuchungen beschreiben.

Vor dem Hintergrund dieser personellen Engpässe kristallisieren sich für eine gelingende Umsetzung der Elternzeit im Unternehmen die terminliche Ausrichtung der Elternzeit der Väter an betrieblichen Rahmenbedingungen, wie die Vermeidung saisonaler Stoßzeiten und Urlaube, sozio-demographische Faktoren, wie eine junge, gut qualifizierte Belegschaft und ein hoher Anteil von Frauen in verantwortlichen Positionen, und das Care-Verhalten von Belegschaft und Unternehmensführung, d.h. die Vertrautheit mit Vereinbarkeitsfragen aufgrund eigener Er-

ziehungs- oder Pflegeaufgaben, sowie die Größe und „Überschaubarkeit“ des Unternehmens als günstige Rahmenbedingungen heraus. Sie werden weiterhin begünstigt durch eine hohe Identifikation der Väter mit ihrem Unternehmen bzw. ihren Aufgaben und der o.g. Kooperationsbereitschaft und Flexibilität auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite.

Von zentraler Bedeutung ist dabei für die Unternehmensvertreter, dass die Väter bereit sind, während der Elternzeit für den Arbeitgeber v.a. bei spezifischen, projektbezogenen Fragestellungen ansprechbar zu bleiben. Auch die Väter selbst haben ein eigenes Interesse, z.B. über das Abfragen ihrer E-Mails, Anschluss an die betrieblichen Entwicklungen zu behalten, sich auf den beruflichen Wiedereinstieg zum Ende der Elternzeit vorzubereiten oder sich bei einer längeren Elternzeit auch ihrer Arbeitsplatzsicherheit zu vergewissern (vgl. 6.8.3 und ebd., Pfahl u.a. 2009, 204). Diese Zugeständnisse an den Arbeitgeber bzw. die Arbeit selbst und die damit feststellbare fortschreitende Verwischung von Grenzen zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatheit wird seit mehreren Jahren unter den Schlagworten „Entgrenzung des Privaten“ (vgl. Hochschild 2002<sup>50</sup> und Jurczyk 2009) diskutiert. In den untersuchten Fällen sorgt diese Entgrenzung für Konfliktpotenzial in den Familien auch jenseits der Wahrnehmung von Elternzeit (vgl. 6.8.4).

### **7.4 Wiedereinstiegsprozesse nach der Elternzeit**

Gerade bei kurzen Elternzeiten verläuft der Wiedereinstieg in die Vollerwerbstätigkeit unkompliziert und kaum anders als nach einem längeren Urlaub. Eine zunehmende Elternzeitdauer von bis zu einem Jahr geht jedoch zum einen mit einer größeren Distanz zu den Arbeitsinhalten selbst, im Wesentlichen jedoch mit einer Entwöhnung vom Arbeitsrhythmus gerade bei Schichtarbeit einher. Auch der Wiedereinstieg in Teilzeit im Anschluss an die Elternzeit ist gerade durch die weit über eine Vollzeit-Beschäftigung hinausgehenden Ansprüche an die Verfügbarkeit der Mitarbeiter (vgl. 6.9.5) im projektbezogenen Dienstleistungsbereich von Friktionen geprägt.

In allen untersuchten Fällen fällt auf, dass keines der Unternehmen vorbereitende Maßnahmen für den Wiederstieg der Mitarbeiter vorhält und sich bzgl. der Vorbereitung der Arbeitsaufnahme voll auf den (E-Mail-)Kontakt der Väter zum Unternehmen verlässt. Auch bei längeren Elternzeiten setzen die Unternehmen auf ein „Training on the Job“ und gehen davon aus, dass die Väter innerhalb kurzer Zeit wieder zu 100 Prozent leistungsfähig sind. Diese wiederum wünschen sich dagegen gerade bei belastender Schichtarbeit bzw. beruflichen Reisetätigkeiten einen langsamen Wiedereinstieg bzw. grundsätzliche Veränderungen der Erwerbsarbeitsstrukturen hin zu mehr Familienfreundlichkeit (vgl. 6.9.3 und 6.9.4).

---

<sup>50</sup> Besonders eindrücklich ist hier Hochschilds Buchtitel „Keine Zeit – Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet“

Trotz unterschiedlicher negativer Befürchtungen vor und während der Elternzeit stellen sich Karriereeinbußen, offene oder verdeckte Sanktionen oder Ersetzungen durch alternative Arbeitskräfte ebenso wenig ein wie massive „Karriereknicks“, sondern ungünstigsten Falls „Karriereverlangsamungen“, die die Arbeitgebervertreter jedoch selbst im Unternehmensberatungs- und Projektmanagement-Bereich für überwindbar halten. Die Ursachen dieser Überwindbarkeit liegen jedoch v.a. im individuell guten Standing der Väter als Mitarbeiter (6.2.3) und ihrer damit einhergehenden (Un-)Ersetzbarkeit.

Diese Erlebnisse bzw. Erwartungen der Väter und ihrer Arbeitgeber decken sich in weiten Teilen mit den Aussagen der von Pfahl u.a. (2009, 138ff.) befragten Väter, die zu jeweils 80 bis 90 Prozent angaben, dass sich durch die Nutzung der Eltern-geldmonate weder ihr Tätigkeitsbereich, ihr Ansehen im Betrieb, ihr Einkommen noch ihre Aufstiegsmöglichkeiten verändert haben. Wiedereinstiegsschwierigkeiten zeigten sich dort jedoch ebenso wie in der vorliegenden Untersuchung v.a. bei den prozentual gering vertretenen Nutzern langer Elternzeiten (Herr C.) und mittellanger Elternzeiten mit anschließender Elternteilzeit (Herr D.) (vgl. 2.2.2).

Auf familialer Seite, auf der das Übergangsszenario des beruflichen Wiedereinstiegs bislang ebenso wenig erforscht ist wie das des Wechsels von der Erwerbs- in die Familienphase, fordert das Ende der Elternzeit von allen Familienmitgliedern erneute Anpassungsleistungen an einen veränderten Alltag. So zeigen selbst kurze Elternzeit-Blöcke von einem Monat bereits deutliche Auswirkungen auf die Intensivierung der Vater-Kind-Beziehung, so dass auch ältere Geschwisterkinder sich selbst nach einer kurzen Elternzeit des Vaters wieder an dessen Abwesenheit gewöhnen müssen. Den Vätern selbst wird mit dem beruflichen Wiedereinstieg zum einen der Wert der Elternzeit als intensive Familienphase, zum anderen jedoch auch deren Begrenztheit als lediglich kurzfristige Lösung von Vereinbarkeitsproblemen bewusst (vgl. 6.9.7).

## **7.5 Das BEEG in der betrieblichen und familialen Praxis**

Grundsätzlich bewerten die befragten Väter und ihre Partnerinnen die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate als wichtigen Schritt für die Väter auf dem Weg zur Wahrnehmung von Elternzeit. Das Elterngeld senkt durch den rd. 67%igen Ausgleich des Nettoeinkommens bisherige finanzielle Hürden zur Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter. Die Partnermonate als Instrument, das v.a. auf Väter als Zielgruppe gerichtet ist, erweisen sich zudem als eine argumentative Legitimierungsbresche, deren Wirkung sich nicht nur in der Wahrnehmung von Elternzeit durch die Väter selbst, sondern auch in deren Akzeptanz auf der Seite der Unternehmen niederschlägt. Die teilweise sehr kritisch geführte mediale Diskussion um die Partnermonate als „3600-Euro-Peitsche“ (vgl. Gesterkamp 2011), mit der Ursula von der Leyen als damalige Bundesfamilienministern die Väter gegen

## Zentrale Ergebnisse der empirischen Untersuchung

---

massiven Widerstand aus ihren eigenen politischen Reihen „an den Wickeltisch treiben“ wollte, hat dabei einen wichtige Beitrag zur Popularität der Neureglung geleistet – auch wenn die Details der Umsetzung erst langsam bei Eltern, Unternehmen und anderen gesellschaftlichen Gruppen angekommen sind.

So ist die Einführungs- und Implementierungsphase des BEEG zu Anfang 2007 sowohl auf der Seite der Väter und ihrer Partnerinnen, als auch in den Unternehmen von Informationsdefiziten und mangelnder Kenntnis der Neuregelungen geprägt. Die Eltern beklagen die für sie intransparente Berechnung, das Fehlen von Übergangsregelungen, wodurch v.a. Mütter, die vor der Geburt ihres ab Januar 2007 geborenen Kindes qua Elternzeit unter Erziehungsgeldbezug nicht erwerbstätig waren, benachteiligt sind, die Benachteiligung von ALG-II-Empfängern auf der einen und von freiberuflich Erwerbstätigen auf der anderen Seite und ein in der Öffentlichkeit teilweise kursierendes unklares Bild des Elterngeldes als „Zusatzeskommen“ für Eltern (vgl. 6.11.1). Anlaufschwierigkeiten sehen die Eltern auch bei der Umsetzung der Neuregelung in den Elterngeld-Stellen vor Ort, deren Mitarbeitern sie über mangelnde Sachkenntnis hinaus auch Defizite in der Kundenorientierung bescheinigen (vgl. 6.11.5).

Auch wenn deutlich wird, dass die Väter ohne das Elterngeld als 67%ige Einkommensersatzleistung die Elternzeit überwiegend nicht in Erwägung gezogen hätten, erweist sich die Höhe des Einkommensersatzes insbesondere in Relation zum Einkommen der Partnerin als Begrenzung für die Elternzeit-Dauer der Väter, die die Hauptlast des Familieneinkommens tragen: „da sind 67% halt wieder nur 67% und keine 100%.“ (Frau A., F1, I2, §219)

Probleme in der Kompatibilität mit dem betrieblichen und familialen Alltag sehen die Väter, ihre Partnerinnen und die Unternehmensvertreter in der festen Bindung der Elternzeit-Termine an das Geburtsdatum des Kindes, in fehlenden Freibetragsregelungen für geringfügige Tätigkeiten für den Arbeitgeber auch aus der Elternzeit heraus, in der Manifestierung traditioneller Rollen- und Erwerbsmuster durch finanziell unattraktive Teilzeitregelungen und in den Kollision des BEEG mit anderen, die Erwerbsarbeit betreffenden Gesetzgebungen (vgl. 6.11.2). Die Ursachen für diese fehlende Passgenauigkeit sehen Väter und Unternehmen in der mangelnden Einbeziehung von Vertretern der Zielgruppen – Eltern und Unternehmen – in das Gesetzgebungsverfahren und in der unzureichenden Vorbereitung der Umsetzung.

## 8 Elternzeitstrategien zwischen Familie, Beruf und BEEG

Der unter 3.1.3 geäußerten Kritik an den Beschränkungen personenbezogener Typisierungen und der beschriebenen Notwendigkeit, die Kontextvariablen der Ausgestaltung von Vatersein nicht als statische Rahmenbedingungen, sondern in ihren prozessualen Interdependenzen, ihren Interpretationen und in den Verhandlungen im Alltag von Vätern zu betrachten, folgend, fokussierte die vorhergehende Inhaltsanalyse auf die Auswertung und Beschreibung von Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen der Elternzeit von Vätern in der gesamten Breite und Tiefe der dargestellten Einzelfälle.

Nichtsdestotrotz besteht jedoch auch z.B. in Hinblick auf Interventionen die Notwendigkeit, die Vielfalt sozialer Realität durch die Reduktion von Komplexität handhabbarer zu machen. So erscheinen die Ergebnisse bisheriger typisierender Untersuchungen zu Männlichkeit (vgl. 3.2.1) und Elternzeit- bzw. Elterngeldnutzung (vgl. 3.2.2) ganz im Sinne Webers (1985, 194) als Grenzbegriffe, „an denen Wirklichkeit zur Verdeutlichung bestimmter bedeutsamer Bestandteile ihres empirischen Gehaltes *gemessen*, mit dem sie *verglichen* wird“, hilfreich für die Darstellung gesellschaftlicher Vielfalt und der Bandbreite von Einstellungen und Verhalten von Männern und Vätern. Sie prägen die derzeitige sozialwissenschaftliche Diskussion um Männer und Väter und sind hilfreiche Instrumente zur Orientierung im Spektrum unterschiedlicher, sich überschneidender oder divergierender Männlichkeiten, auch wenn sie als Idealtypen so ggf. niemals vorzufinden sind. In diesem Sinne reklamieren Wippermann u.a. (2009) für die personenbezogen typisierende Männerforschung: „Auch wenn evident ist, dass ‚der durchschnittliche Mann‘ in der Realität nicht die Mehrheit ist und dass dieser ‚Idealtypus‘ realiter vielleicht nur selten vorkommt, ist es zur Justierung und Bewertung von Unterschieden zwischen Männern (und Männertypen) wichtig, sich über den Schwerpunkt der soziokulturellen Lagerung von Männern in (*sic!*) Klarheit zu verschaffen. Das betrifft die *Geschlechtsidentität* (sympathische Attribute von Mann-Sein), das subjektive *Rollenverständnis* sowie das objektive *Verhalten* in Paarbeziehungen.“ (2009, 57 Hervorheb. im Original).

Dennoch bleibt die Frage, ob personenbezogene Typisierungen von Männern bzw. Vätern, wie die hier aufgrund ihrer Differenziertheit, Aktualität und Nähe zum Forschungsthema ausgewählten nach männlicher Identität und Verhalten (Wippermann u.a. 2009) bzw. nach Nutzungsmustern von Elterngeld (Pfahl u.a. 2009), geeignet sind, die Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern vor dem Hintergrund ihrer Kontextgebundenheit (vgl. 3.1.3) hinreichend zu erklären, oder ob sie durch eine Analyse und Beschreibung der mit der Elternzeit primär verfolgten Ziele in Form von Elternzeitstrategien ergänzt bzw. ersetzt werden müssen.

Während personenbezogene Typisierungen dabei eher starre Raster bilden, die Gefahr laufen, das Handeln von Eltern auf normative Persönlichkeitsmerkmale zu reduzieren, lenkt der Strategiebegriff (vgl. 3.2.3) die Aufmerksamkeit darauf, dass die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit als Teil einer umfassenderen Partnerschafts-, Familien- und Lebensstrategie zu sehen sind, in der grundsätzliche Visionen und Ziele entwickelt (wie stellt sich die Familie die Zukunft vor) und im Blick auf den gesamten familial-beruflichen Kontext realisiert werden. Tabelle 4 auf S. 281 fasst die konzeptionellen Abgrenzungen von personenbezogener Typisierung und (Typisierung nach) Elternzeitstrategie und deren inhaltlichen Unterschiede für die Interpretation der Einzelfälle noch einmal zusammen.

Daher geht es im Folgenden nun darum, eine Brücke zwischen der „Typisierung von ‚Männern/Vätern‘ als scheinbar autonome Einzelpersonen“ (Cyprian 2007, 35) und den Ergebnissen der inhaltsanalytischen Auswertung der erhobenen Einzelfälle im Rahmen dieser Studie zu schlagen. Die Begrenzungen personenbezogener Typisierungen werden dabei durch die an den Einzelfällen erhobenen Erfahrungen der an den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen von Elternzeit für Väter beteiligten Akteure in Form einer Synthese ergänzt und als Strategien zur Wahrnehmung von Elternzeit formuliert.

Diese Ergänzung erfolgt in einer, die Fallportraits (vgl. 5) erweiternden Zuordnung der Einzelfälle nach den unter 3.2.1 bzw. 3.2.2 beschriebenen Typisierungen nach männlicher Identität und Verhalten (Wippermann u.a. 2009) bzw. nach Nutzungsmustern von Elterngeld (Pfahl u.a. 2009). Vor dem Hintergrund dieser Zuordnung erfolgt entlang des unter 4.7 beschriebenen Vorgehens ein Vergleich der Einzelfälle im Hinblick auf Merkmalskombinationen zum Elternzeitarrangement, zu Gleichstellungsaspekten der Elternzeit, zum Verlauf der Elternzeit und zu Auswirkungen in Familie und Beruf sowie zu Wünschen und Perspektiven für die Zeit nach der Elternzeit. Anhand dieses Vergleichs werden die einzelfallspezifischen Charakteristika der Gestaltung und des Erlebens der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern in der Zuspitzung zu „Elternzeitstrategien“ zwischen Familie, Beruf und BEEG als Typen verdichtet dargestellt.



Tabelle 4: Konzeptionelle und inhaltliche Unterschiede personenbezogener Typisierung und (Typisierung nach) Elternzeitstrategie

Personenbezogene Typisierung	(Typisierung nach) Elternzeitstrategie
<b>Konzeptionelle Unterschiede</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuschreibung verdichteter Phänomene als Persönlichkeitsmerkmal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielorientierte Handlung; Sinn machender Beitrag, um die „große Linie“ zu verfolgen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Starr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel nach Lebenssituation &amp; Rahmenbedingungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativ-reduktionistisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sach- und prozessorientiert</li> </ul>
<b>Inhaltliche Unterschiede für Interpretation der Einzelfälle</b>	
<b>Basistypen: differenzierte Bestimmung männl. Identität anhand</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sympathischer Attribute Mann/Frau</li> <li>• Milieuschwerpunkt</li> <li>• Einstellung zu Gleichstellung/Familie/Erziehung</li> </ul>	<p>Ziel ist, den Kontext der Wahrnehmung von Elternzeit möglichst umfassend abzudecken</p> <p>⇒ Perspektivverschränkung Vater, Partnerin, Unternehmen ergibt (annähernd) vollständiges Bild (6)</p> <p>⇒ Interpretative Verschränkung der Einzelfälle mit „Basistypen männlicher Identität“ &amp; „Elterngeld-Nutzertypen“ (8)</p> <p>⇒ Entwicklung von Merkmalskombination als „Kristallisationspunkte“ für Elternzeitstrategie (4.7 &amp; 8):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Elternzeitarrangement</li> <li>Gleichstellungsaspekte der Elternzeit</li> <li>Verlauf der Elternzeit in Familie &amp; Beruf</li> <li>Wünsche &amp; Perspektiven</li> </ol> <p>⇒ Bildung von Typen anhand identifizierter Strategien (8)</p>
<b>Elterngeld-Nutzertypen: Gruppierung nach EG-Dauer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charakterisierung nach: Motiven, Einflussfaktoren, betrieblichen Erfahrungen, nachhaltigen Effekte</li> <li>• Erfassen nicht: Gleichstellungsaspekte &amp; familiäre Entscheidungs &amp; Umsetzungserfahrungen</li> </ul>	
<p>⇒ Beide Typisierungen bilden den Kontext der Wahrnehmung von Elternzeit nur in Ausschnitten ab</p>	

## 8.1 Elternzeitstrategie 1: Betriebsfreundlicher Urlaub für die Familie

Thomas A. lebt mit seiner Partnerin eine traditionelle Aufgabenverteilung, in der er als „starker Haupternährer der Familie“ agiert und sich auf die Wahrnehmung der Partnermonate beschränkt – eine Strategie, mit der er möglichst allen Erwartungen seines beruflichen und familialen Umfeldes gerecht zu werden versucht. Die Erfahrungen mit seiner Elternzeit beschreiben alle Beteiligten ähnlich einem relativ einfach zu realisierenden bzw. als wunderschön erlebten langen Urlaub.

### 8.1.1 Männliche Identität: „Starker Haupternährer der Familie“

Herr A. vertritt in weiten Teilen die Einstellungen und Lebensweisen des von Wippermann u.a. (2009, 75ff.) als Basis-Typ 1 beschriebenen „starken Haupternährers der Familie“, den sie in ihrer repräsentativen Untersuchung zu 23% vertreten sehen.

### Starker Haupternährer der Familie verantwortungsbewusst, kompetent, stark

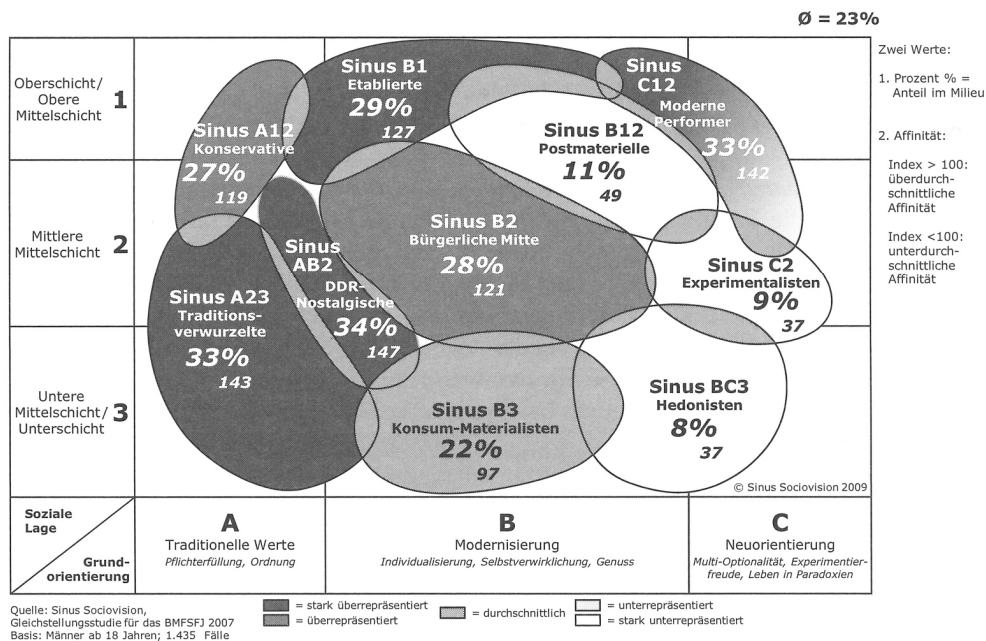


Abbildung 6: „Starker Haupternährer der Familie“ (Wippermann u.a. 2009, 102)

Berufliche Kompetenz, Organisationsgeschick und Disziplin, ein hohes Maß an Stärke und Durchsetzungsvermögen nach außen und Selbstkontrolle nach innen sind charakteristisch für diesen Typus männlicher Geschlechtsidentität. Pflichterfüllung und der Einsatz für die Versorgung anderer – die Familie, die Kinder, aber auch das Wohlergehen seiner Kollegen – sind für „starke Haupternährer“ wie Herrn A. wichtiger als persönliche Selbstverwirklichungsbedürfnisse. Sein ideeller Lebensmittelpunkt ist die Familie, in der er der eingebundene fürsorgende Mann sein möchte, der praktische, alltägliche Lebensmittelpunkt aber ist außerhäuslich der Beruf.

In diesem „organisch-arbeitsteiligen“ (ebd., 76) Partnerschaftsmodell wird eine klare Arbeitsteilung gelebt: Der Mann ist verantwortlich für die Einkommenssicherung, die Frau für die Familienorganisation.

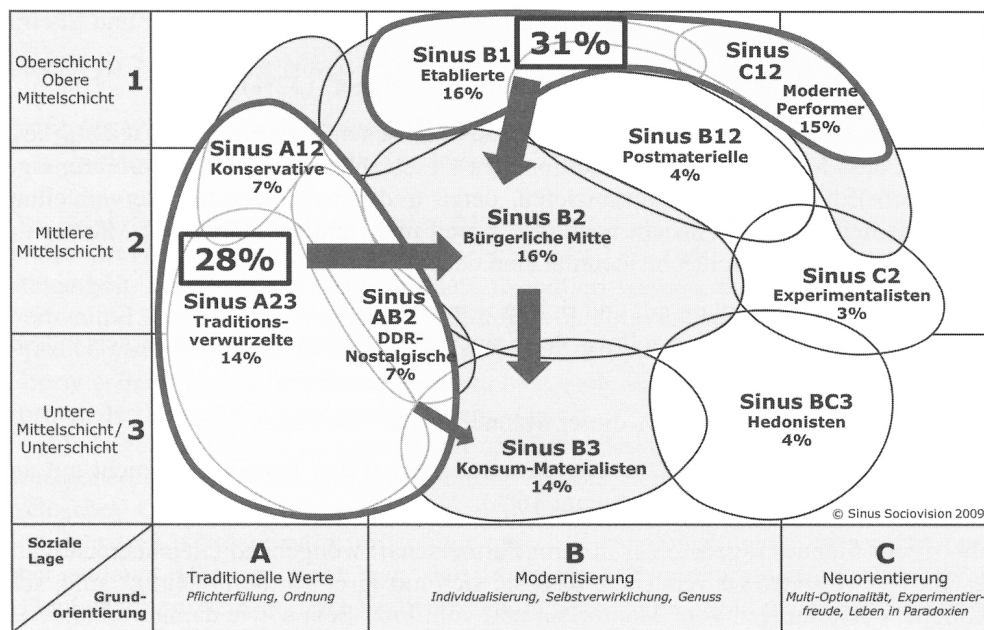
Ähnlich diesem Modell leben Herr und Frau A. eine partnerschaftliche, komplementäre und teiltraditionelle Aufgabenverteilung, in der zwar beide angeben, alle Tätigkeiten ausführen zu können, in der es aber aufgrund der – vornehmlich über das höhere Einkommen von Herrn A. begründeten – klassischen Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit relativ klare Aufgabenverteilungen gibt.

Herr A.'s Erziehungsengagement ist in der Elternzeit deutlich gestiegen, die sonstige Aufgabenverteilung hat sich jedoch nicht wesentlich verändert, wobei Herr A. deutlich hervorhebt, dass er und seine Frau sich grundsätzlich gegenseitig helfen, wenn einer von ihnen seine / ihre Aufgaben erledigt hat, der / die andere aber noch nicht – getragen von dem Ziel, die Arbeit schnell zu erledigen, um gemeinsame Zeit als Familie zu haben. In dieser Perspektive begreifen sich Herr und Frau A. durchaus als modern und gleichberechtigt, auch wenn die faktische Verteilung von Aufgaben und Verantwortungen traditionell ist. Gleichberechtigung drückt sich hier v.a. im für „starke Haupternährer“ und ihre Partnerinnen typischen gegenseitigen Einvernehmen über die getroffene Verteilung der Aufgaben aus. So stellen Wippermann u.a. (2009, 80) fest, dass „90% dieser Männer sagen, dass in ihrer Partnerschaft weitgehend Gleichberechtigung besteht“ – worunter sie verstehen, dass sie sich mit ihrer Partnerin ‚einig‘ sind, sehr ähnliche Vorstellungen vom Mann-sein und vom Frau-sein sowie damit verbundenen Rechten und Pflichten in einer Partnerschaft haben.“ Und auch Behnke und Meuser (2010) beschreiben in einer Studie zu aktiver Vaterschaft anhand biografischer Paarinterviews das v.a. bei Paaren der bürgerlichen Mitte in Westdeutschland auftretende Phänomen, sich trotz faktisch weitgehend traditioneller Aufgabenverteilung als gleichberechtigt zu beschreiben. Gleichzeitig messen diese Paare dem im Alltag eher vereinzelter Engagement der Väter für die Kinder eine weitaus größere Bedeutung bei, als es dessen zeitlichem Umfang entspricht.

Der Milieuschwerpunkt der „starken Haupternährer“ liegt im traditionellen Mainstream und der modernen Oberschicht mit starker Diffusion in die bürgerlichen Mitte, der auch Herr A. – sowohl bezüglich des demographischen Schwerpunktes (verheiratet, kinderfreundlich, qualifizierter mittlerer Bildungsabschluss, mittlerer Angestellter, überdurchschnittlicher Anteil von Hausfrauen, mittleres Einkommen bis ca. 2500 € monatlich) als auch bezüglich seiner Einstellungen zuzuordnen ist.

Dabei bildet die bürgerliche Mitte eine Brücke für modernisierte Einstellungen in traditionelle Milieus (vgl. Abbildung 7).

## Milieuzentren traditioneller Geschlechtsidentität ... mit Diffusionsrichtungen



Prozentwerte = Verteilung über die Milieus; Summe = 100%

Abbildung 7: Milieuzentren traditioneller Geschlechtsidentität (Wippermann u.a. 2009, 79)

Wie Herr A. schätzen „starke Haupternährer“ der bürgerlichen Mitte an sich selbst ehemals typisch weiblich konnotierte Eigenschaften. Sie identifizieren sich mit der Rolle des fürsorglichen, gefühlvollen, sinnlichen, romantischen, zärtlichen und treuen Familienmenschen, der sich zuhause am wohlsten fühlt, da er dort keine Rolle spielen muss und einfach so sein kann wie er ist. Insbesondere diese fürsorglichen Aspekte repräsentiert Herr A. sehr stark in der Beschreibung seiner Vorstellungen von Vaterschaft.

Herr A.: (...) möglichst viel Zeit innerhalb der Familie zu verbringen, auch jemand Liebe schenken zu können, jemanden, ja, das hörte sich jetzt so hart an, erziehen zu können, vielleicht etwas weicher formuliert, im Leben einfach begleiten, in verschiedenen Entwicklungsstufen begleiten und entsprechend auch zu leiten, das hört sich ein bisschen sanfter dann an, ich denke mal, das sind schon so wesentliche Aspekte. (F1, I1, §121)

Durch seine Festlegung auf die Erwerbstätigkeit kann Herr A. sein Vatersein jedoch selten im Alltag, sondern v.a. abends und an den Wochenenden leben. Der „starke Haupternährer“ und „Feierabend-Papa“ agiert dann als „Spielpapa“ mit seinen Kindern, die alltägliche Organisation des Familienalltags ist Sache von Frau A.

„Der Vater in der bürgerlichen Mitte ist der Haupternährer und „Feierabend-Papa“. Die Frau übernimmt die Organisation und die Alltagskämpfe; der Vater ist der Spielvater, der mit seinem Sohn am Wochenende auf den Fußballplatz geht, mit seiner Tochter zum Schwimmen oder Reiten (Zuschauen, sichtbares Dasein, Begeisterung für das Kind zeigen); er repariert Spielzeug und zeigt handwerkliches Geschick (Basteln von Spielhaus, Baumhaus, Hochbett u.ä.).“ (Wippermann u.a. 2009, 54f.)

Auch Frau A. erlebt ihren Mann exakt in dieser Rolle des „Spielpapas“, der sich gerne mehr für seine Kinder engagieren möchte, wobei ihm durch seinen Berufsalltag jedoch deutliche Grenzen gesetzt sind.

Frau A.: Also ich glaube, die Carla hat am Anfang eher gedacht, das ist der „Spielpapa“, der schimpft nie, weil er halt so selten zuhause ist. (F1, I2, §115)

Wie andere Männer dieser Gruppe nimmt auch Herr A. ein für Männer verändertes Rollenbild wahr, das er für sich selbst und seine Familie als Gewinn sieht. Es ist ihm selbstverständlich, viele ehemals klassische weibliche Aufgaben und Zuständigkeiten zu übernehmen, die Kinder zu wickeln, sie in den Kindergarten zu bringen, Hausarbeit zu erledigen usw. – wenn die Erwerbsarbeit ihm dafür den Raum lässt. Männer wie Herr A. erleben trotz im Alltag faktisch klassischer Aufgabenverteilung ihre Möglichkeiten, ihr Leben in ihrer Familie zu gestalten, als deutlich besser, als sie es aus ihrer Herkunftsfamilie her kennen.

Herr A.: Das ist dann so etwas, dass eben nicht nur ein Elternteil den Großteil des Tages mit den Kindern verbringt, sondern dass man das als Familie macht und nicht nur am Wochenende, oder wenn sie ein bisschen größer sind dann abends oder so. Ich denke das ist dann schon etwas anderes. Vielleicht aus der Erfahrung heraus, das habe ich zumindest bei meiner Mutter immer so raus hören können, nicht nur, dass die Väter sagen, „Das hätte ich mir auch mal gewünscht“, sondern, „Die Hilfe hätte ich mir dann auch gerne mal gewünscht“, also aus der anderen Sicht, (...) (F1, I1, §101)

Im seinem beruflichen Alltag stehen für Herrn A. Pflichterfüllung, Anerkennung und Einordnung in den betrieblichen Ablauf im Stellenwert deutlich höher als seine eigene Selbstverwirklichung oder sein Karrierestreben. Dies zeigt sich besonders in seiner von ihm ausgehenden Anpassung seiner Elternzeit an die betrieblichen Erfordernisse und Urlaubsplanungen seiner Kollegen. Zwar sind ihm sein Beruf und die dort erfahrene Anerkennung sehr wichtig, letztlich geht ihm jedoch die Familie über alles. Sein erklärtes Ziel ist eine gute Partnerschaft in der einer für alle und alle für einen sorgen.

Trotz seiner klaren Ausrichtung auf den Beruf erlebt Herr A. doch auch klare Ambivalenzen und Vereinbarkeitsdilemmata zwischen seinem Wunsch, sich mehr in der Erziehung seiner Kinder zu engagieren, und seiner Aufgabe als „Haupternährer der Familie“, der nicht nur das Einkommen der Familie sichert, sondern auch loyal gegenüber seinem Arbeitgeber und seinen Kollegen sein will – ein Spagat, in dem Wippermann u.a. (2009) auch andere Vertreter dieses Identitätstyps sehen.

„Durch die gesellschaftliche Norm vom ‚neuen Vater‘ fühlen sich diese Väter unter Druck: Einerseits müssen sie im Job immer mehr leisten, mobil und flexibel sein; andererseits sollen sie mehr Zeit für die Kinder haben und sich aktiver in die Erziehung einbringen: Das erleben sie als ‚unguten‘ Spagat.“ (ebd., 54f.)

### 8.1.2 Elterngeld-Nutzertyp: „Vorsichtiger Elterngeldnutzer“

Herr A. ist ein „vorsichtiger Elterngeldnutzer“. Er hat bisher keine Elternzeiterfahrung, beschränkt sich in seiner Wahrnehmung von Elternzeit auf die Partnermonate und teilt diese auf eine Inanspruchnahme von zweimal einem Monat auf.

Sein Hauptmotiv für die Nutzung von Elternzeit liegt v.a. in seinem Wunsch, das Zusammenwachsen als erweiterte Familie nach der Geburt des zweiten Kindes gut zu organisieren und aktiv mitzugestalten. Typisch für die Väter dieser von Pfahl u.a. (2009) beschriebene Nutzergruppe ist, dass sich die Aufmerksamkeit des Vaters

v.a. auf die älteren Geschwisterkinder richtet. So tritt während seiner Elternzeit sein Beruf sehr stark in den Hintergrund, auch wenn er für seine Kollegen potentiell für „schwierige Fälle“ erreichbar bleibt. Diese relativ kurzen Auszeiten für die Familie stellen die große Bedeutung des Berufes in Form einer dauerhaften Prioritätenverschiebung jedoch nicht infrage, auch wenn sich Herr A. ideell durchaus vorstellen kann, seine Arbeitszeit grundsätzlich zugunsten der Familie zu reduzieren, indem er sich z.B. einen halben Arbeitstag pro Woche für die Familie reserviert.

Wie der Großteil der „vorsichtigen Elterngeldnutzer“ nimmt Herr A. seine Elternzeit parallel zu seiner Partnerin in Anspruch, um eine „schöne gemeinsame Familienzeit zu erleben“ (Pfahl u.a. 2009, 75f.). Sein erklärtes Ziel ist es dabei, seine Partnerin in der Familienphase zu unterstützen. Diese temporäre Entlastung stellt jedoch nicht die dauerhafte Zuständigkeit der Partnerin für die Familie infrage. Im Mittelpunkt stehen für ihn dabei v.a. die Entlastung von der Hausarbeit und die Betreuung der älteren Tochter – ein Motiv, das er mit vielen anderen Vätern dieser Nutzergruppe teilt und das sich in dem Gefühl und schlechten Gewissen konkretisiert, nach der Geburt des vorheriges Kindes durch einen zu schnellen Wiedereinstieg in den Beruf, zu wenig Zeit für seine Partnerin und sein Kind gehabt zu haben.

Entsprechend ist es Herrn A. ein großes Anliegen, seine Beziehung zu seinem neugeborenen Kind möglichst frühzeitig zu stärken, ein Motiv, das ausschließlich bei „vorsichtigen Elterngeldnutzern“ auszumachen ist (ebd., 84) und in dieser Deutlichkeit bei keinem der anderen untersuchten Fälle zutage tritt. Anders als nach der Geburt seines ersten Kindes wünscht sich Herr A., sein Kind bzw. seine Kinder zu erleben, zu sehen und eine Bindung aufzubauen bzw. zu stärken. Die Zeit der Partnermonate, die er in Anspruch nimmt, ermöglicht ihm dabei in den ersten Lebensmonaten seines Kindes für einen begrenzten Zeitraum eine ganztägige Anwesenheit zuhause, um die „enorme“ Entwicklung, die das Kind in dieser Zeit macht, miterleben zu können (vgl. ebd.).

Herr A.: Also, ich hatte ja beim ersten Kind so die Erfahrung gemacht, dass nach dem Urlaub – ich hatte dann nach der Geburt vom ersten Kind zwei Wochen Urlaub genommen – das war einfach eine schöne Zeit, um mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen einfach das zu erleben, wie sich das Kind da entwickelt, aber nach zwei Wochen war das dann Schluss und man hat dann immer gemerkt, dass man ja immer so den Eindruck gehabt hat, man verpasst da irgendwas, weil die Kinder wachsen in dem Alter ja unheimlich schnell und man verpasst einen Großteil der Entwicklung. Also wenn ich abends heimgekommen bin, hat das Kind meist geschlafen. (F1, I1, §1)

Das Elterngeld war für Herrn A. ein ausschlaggebender externer Einflussfaktor, der es ihm ermöglicht, sich diese Zeit für die Familie mit für ihn überschaubaren finanziellen Einbußen zu nehmen. Auf der Paarebene zeigt sich v.a. Frau A.'s Vertrauen in ihren Mann als Vater und Erzieher als wichtig für die Entscheidung, Elternzeit wahrzunehmen. Auch wenn sonst sie primär für die Erziehung zuständig ist, weiß sie ihre älteste Tochter bei ihrem Partner als Vater gut aufgehoben, so dass sie sich durch seine Elternzeit tatsächlich entlastet fühlt.

Einer längeren Elterngeldnutzung durch Herrn A. steht v.a. Frau A.'s niedrigeres Einkommen entgegen, so dass ein größerer Einkommensausfall durch eine längere Elternzeit seinerseits für Herrn A. nicht darstellbar ist.

Herr A.: Man muss dann halt für sich selbst auch entscheiden, was ist denn noch machbar, was ist auch finanziell darstellbar. Also klar im Leben sind ja dann doch auch Verpflichtungen da und selbst bei 2/3 ist es halt doch 1/3 weniger, was man halt vorher in der Regel doch relativ stark verplant hat. Also, ich sag mal, selbst wenn, deshalb auch von Anfang an klar, OK, zwei Monate, aber irgendwo geht es einfach nicht. (F1, I1, §70)

### 8.1.3 Elternzeit als Strategie für einen verlängerten Familienurlaub

Am Beispiel von Herrn A. wird deutlich, dass die für „starke Haupternährer“ charakteristische Fixierung auf eine komplementäre Aufgabenverteilung, in der die Berufstätigkeit der Partnerin sich nach dem Betreuungsbedarf der Kinder richtet und die Vollzeitbeschäftigung des Vaters außer Frage steht, Väter dazu neigen lässt, sich auf die Wahrnehmung der Partnermonate als langen Urlaub für die Familie zu beschränken. Eine Strategie, die dem Vater, bei bestehendem Haupternährerstatus und hohem Pflichtgefühl gegenüber der Erwerbsarbeit, dem Arbeitgeber und den Kollegen eine stark an den Bedürfnissen des Arbeitgebers ausgerichtete erweiterte Familienorientierung ermöglicht, die jedoch weder die klare familiäre Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit noch die Selbstverpflichtung und Verfügbarkeit gegenüber dem Arbeitgeber in Frage stellt

#### a. Elternzeitarrangement

Zwar schlagen das Elterngeld und die Partnermonate wie in allen anderen untersuchten Fällen auch hier eine Legitimierungsbresche für die Elternzeit des Vaters, diese wird bei Herrn A. jedoch zum einen durch seinen hohen finanziellen Beitrag zum Familieneinkommen begrenzt, den das Elterngeld zu maximal zwei Dritteln ersetzt, und zum anderen auch durch sein hohes Verpflichtungsgefühl seiner Arbeit, seinem Unternehmen und seinen Kollegen gegenüber. Diese will er mit seiner Wahrnehmung von Elternzeit nicht über Gebühr belasten und entscheidet sich so von vorn herein für eine v.a. für das Unternehmen günstige Aufteilung der Partnermonate. Dieses Mitdenken und Ausrichten der Elternzeit primär an betrieblichen Erfordernissen findet auf betrieblicher Ebene sehr viel positive Resonanz, wohingegen die Partnerin, die das faktisch traditionelle Aufgabenverteilungsarrangement einvernehmlich mit ihrem Partner trägt, sich verhalten eine Ausweitung seiner Elternzeit bei eventuellen weiteren Kindern wünscht. In der Konsequenz wird diese Strategie der Wahrnehmung von Elternzeit von allen Beteiligten, dem Vater selbst, seiner Partnerin und dem Unternehmensvertreter als durchgehend positiv bewertet und als sowohl von betrieblicher als auch von familialer Seite her als „urlaubsähnlich“ beschrieben – ein Vergleich, der Erinnerungen an die Zeit weckt, als Elternzeit noch Erziehungsurlaub hieß.

Aufgrund der klaren Außenorientierung, der sehr hohen Priorität beruflicher Interessen und der damit einhergehenden Aufgabenverteilung verläuft sowohl die Aushandlung der Elternzeit in der Familie als auch im Betrieb – v.a. im Vergleich zu Fall 2 (Herr B.) und Fall 4 (Herr D.) – unkompliziert und konfliktfrei. Im Betrieb ändert sich aufgrund der Urlaubsähnlichkeit seiner Elternzeit mit deren Umsetzung wenig. Auch in der Familie übernimmt der „starke Haupternährer“ und „vorsichtige Elterngeldnutzer“ Herr A. zwar Aufgaben, die er im Alltag seiner Vollerwerbstätigkeit nicht ausführt, die Hauptverantwortung für den gesamten familialen Bereich bleibt jedoch bei seiner Partnerin.

### **b. Gleichstellungsaspekte der Elternzeit**

Herr und Frau A. leben damit ein Muster potenzieller Parität (vgl. 6.7.3), das für das Gleichstellungsarrangement „starker Haupternährer“ typisch erscheint: Beide Partner sehen und erleben sich als gleichberechtigt und potenziell in der Lage, alle Aufgaben sowohl in der Familien- als auch in der Erwerbsarbeit übernehmen und ausfüllen zu können, verteilen ihre Aufgaben aber trotzdem traditionell. Insbesondere bei den Männern bzw. Paaren, die primär dem Milieu der bürgerlichen Mitte zuzuordnen sind, zeigt sich einerseits eine gleichberechtigte, teamorientierte Einstellung bzgl. der Aufgabenverteilung im Haushalt und die Betonung, dass sich alte Rollenbilder vollständig aufgelöst haben. Andererseits wird in den Interviews sehr deutlich, dass trotz aller Bekenntnisse zur Gleichstellung und Bereitschaft zur Übernahme ehemals klassisch weiblicher Tätigkeiten in Haushalt und Kindererziehung (Staubsaugen, Wickeln, Müll runter bringen etc.) im bürgerlichen Milieu nach wie vor primär die Frauen die häusliche Definitions- und Ausführungsmacht haben (vgl. Wippermann u.a. 2009, 163). Die „vorsichtige“ Elterngeld- bzw. Elternzeitnutzung in Form der Wahrnehmung zeitlich gesplitteter Partnermonate stellt diese Aufgabenteilung nicht grundsätzlich infrage, sondern stützt und stabilisiert sie durch die Persistenz von Verantwortlichkeiten bei temporärer Aufgabenverschiebung im Rahmen dieser Elternzeitstrategie.

### **c. Verlauf der Elternzeit und Auswirkungen in Familie und Beruf**

Die Verfügbarkeit für den Arbeitgeber bleibt im Zuge des starken Verpflichtungsgefühls gegenüber der Erwerbsarbeit während der Elternzeit genauso erhalten wie während eines regulären Urlaubs. Dabei erleichtert ein Heimarbeitsplatz die Anbindung zwischen Vater und Unternehmen – eine Entgrenzung des Privaten, die zwar von der Partnerin kritisch gesehen wird, jedoch kein Anlass für Auseinandersetzungen ist (vgl. 6.8.2).

Der berufliche Wiedereinstieg aus der urlaubsähnlichen Kurz-Elternzeit verläuft ebenso unkompliziert wie die Aushandlung und Wahrnehmung der Elternzeit selbst. Und auch wenn sich der „vorsichtige Elterngeldnutzer“ in der bürgerlichen Mitte theoretisch vorstellen könnte, seine Arbeitszeit geringfügig zu reduzieren, bleibt er im



tatsächlichen Verhalten klar orientiert an seiner Vollzeiterwerbstätigkeit. Seine primär für Haushalt und Erziehung zuständige Partnerin verhält sich hierzu komplexer und plant ihren beruflichen Wiedereinstieg in Teilzeit, sobald die Kinder größer sind und eine teilweise Fremdbetreuung möglich erscheint (vgl. 6.9).

Nichtsdestotrotz sind in der von außen als Widerspruch erscheinenden, vom Paar selbst so jedoch nicht erlebten Gleichzeitigkeit von gedanklicher Aufgeschlossenheit bzw. gefühlter Gleichstellung und faktisch primär traditioneller Aufgabenverteilung auch bei dieser urlaubsähnlichen Elternzeitstrategie Veränderungen sowohl auf familialer als auch auf beruflicher Ebene spürbar. In der Familie ändert sich durch den gemeinsamen erlebten Alltag v.a. das Bild der älteren Kinder von ihrem Vater. Gerade die älteren Kinder sehen ihn durch seine für sie ungewohnt lange Präsenz zuhause nicht mehr nur als nachsichtigen „Feierabend- und Wochenend-Spielpapa“, sondern erleben den sich sonst selbst als „begleitenden“ Elternteil definierenden Vater nun als aktiv mit erziehenden Elternteil, der somit seine Beliebtheit verliert und an Konturen gewinnt.

Zudem fallen im Betrieb selbst die pflichtbewussten männlichen Mitarbeiter qua Elternzeit als Väter auf, werden als solche wahrgenommen und tauschen sich untereinander stärker aus. Vor diesem Hintergrund sehen „starke Haupternährer“ und „vorsichtige Elterngeldnutzer“ durch ihre urlaubsähnliche Wahrnehmung von Elternzeit gleichstellungsbezogene Veränderungen in ihrem beruflichen Umfeld, die mit einer sich wechselseitig bedingenden stärkeren Akzeptanz der Übernahme von Care-Tätigkeiten durch Männer und einer erwarteten Abnahme reproduktionsbedingter beruflicher Diskriminierung von Frauen und Müttern einhergeht. (vgl. 6.8.7)

#### **d. Wünsche und Perspektiven**

In den Nutzungserfahrungen des Vaters und seiner Partnerin mit der urlaubsähnlichen Elternzeitstrategie sind v.a. die Präsenz des Vaters in der Erziehung der Kinder, im möglichst frühen Aufbau einer intensiven Vater-Kind-Beziehung und seine erleichternde Hilfe bei der Betreuung älterer Geschwisterkinder und im Haushalt von Bedeutung. Und auch wenn die urlaubsähnliche Elternzeit dem „vorsichtigen haupternährenden Elterngeldnutzer“ als Appetithappen Lust auf mehr Zeit in seinem ideellen Lebensmittelpunkt der Familie macht, würde er zwar ggf. noch einen Monat länger Elternzeit nehmen – wenn es denn finanziell machbar ist –, die Aufgabenbereiche Familie und Beruf jedoch nicht vollständig mit seiner Partnerin tauschen wollen; zu deutlich überwiegt hier das Selbstverständnis von der Arbeit *für* die Familie und nicht *in* der Familie (vgl. Behnke und Meuser 2010, 2), dem die Elternzeitstrategie des verlängerten Urlaubs entspricht.

Bei aller Wertschätzung des Elterngeldes als unabdingbare Voraussetzung für die Elternzeit des „starken Haupternährers“ sieht er im Elterngeld aufgrund der Befristung auf vierzehn Monate jedoch keine langfristige Lösung individueller und kollekti-

ver Vereinbarkeitsprobleme. Stattdessen wünscht er sich zum einen eine Verlängerung der Bezugsdauer von Elterngeld, gekoppelt mit einer potentiellen Heraufsetzung der Zahl der Partnermonate – für ihn eine legitime Lösung des Wunsches nach mehr Zeit in der Familie bei gleichzeitiger Möglichkeit, die traditionelle Aufgabenverteilung temporär aussetzen, aber nicht grundsätzlich verändern zu müssen –, und zum anderen geeignete Anschlussmöglichkeiten der Kinderbetreuung, um auch seiner Partnerin den beruflichen Wiedereinstieg in Teilzeit zu ermöglichen.

Handlungsleitend sind für Herrn A. die Rahmenbedingungen seines familialen und beruflichen Alltags. Seine Außenorientierung lässt ihn seine Elternzeit klar an erwerbsorientierten Kriterien ausrichten. Der untersuchte erste Einzelfall bestätigt damit einerseits die von Vogt (2010) und Vogt und Pull (2010) festgestellte Abhängigkeit der Inanspruchnahme und Dauer von Elternzeit durch Väter v.a. von ökonomischen Faktoren, von den Einstellungen zur Gleichstellung und der Gewissenhaftigkeit bzw. dem Selbstverpflichtungsgefühl des Vaters gegenüber seinem Arbeitgeber bzw. der Arbeit. Andererseits zeigt er auch eine stark von den Rahmenbedingungen abhängige Bereitschaft zu einem geringen Mehr an Elternzeit. Die „urlaubsähnliche Elternzeit“ zeigt sich dabei auch als Strategie des Vaters, möglichst allen an ihn gerichteten Erwartungen gerecht werden zu wollen: dem Wunsch der Partnerin nach Unterstützung im Übergang zur Zweitelternschaft, den (vermuteten) Anforderungen von Arbeitgeber und Kollegen nach bestmöglicher betrieblicher Verträglichkeit der Elternzeit und dem Bedürfnis der Kinder nach „Begleitung“.

In der Zusammenschau der Äußerungen der Akteure aus Familie und Beruf wird deutlich, dass alle an der Wahrnehmung der urlaubsähnlichen Elternzeit des Vaters Beteiligten das Hauptnährerprinzip stützen und vor dem Hintergrund der Klarheit und eigenen Zustimmung zu dieser Aufgabenverteilung eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen der Elternzeit äußern.

Dass dies bei anderen Vorstellungen von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchaus anders sein kann, zeigen v.a. die Synthesen zwischen Einzelfall und Typisierung zu den Fällen 2 (Herr B.) und 4 (Herr D.) unter 8.2 und 8.4. An ihnen wird deutlich, dass der Wunsch nach einer faktisch paritätischen Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen zur Elternzeit der Väter durchaus mit Konflikten einhergehen kann.

## 8.2 Elternzeitstrategie 2: Überwindung von Retraditionalisierung

Herr B. hat den für „moderne neue Männer“ typischen Anspruch, sich mit seiner Partnerin die Arbeit innerhalb und außerhalb der Familie möglichst paritätisch zu teilen. Im Alltag erleben beide nach der Geburt jedoch eine Retraditionalisierung. Die Elternzeit wird in dieser Situation zum Brückenschlag, um für einen befristeten Zeitraum gemeinsam Ideale von Gleichberechtigung in Form einer Elternzeitnutzung zur temporären Überwindung von Retraditionalisierung in die Realität umzusetzen und so Erziehungsverantwortung zu teilen.

### 8.2.1 Männliche Identität: „Moderner neuer Mann“

Herr B. ist hinsichtlich seiner Identität und seines Verhaltens in weiten Teilen dem von Wippermann u.a. (2009) herausgearbeitetem Basis-Typ 3 des „modernen neuen Mannes“ zuzuordnen.

#### *Entdecker ganzheitlicher Männlichkeit*

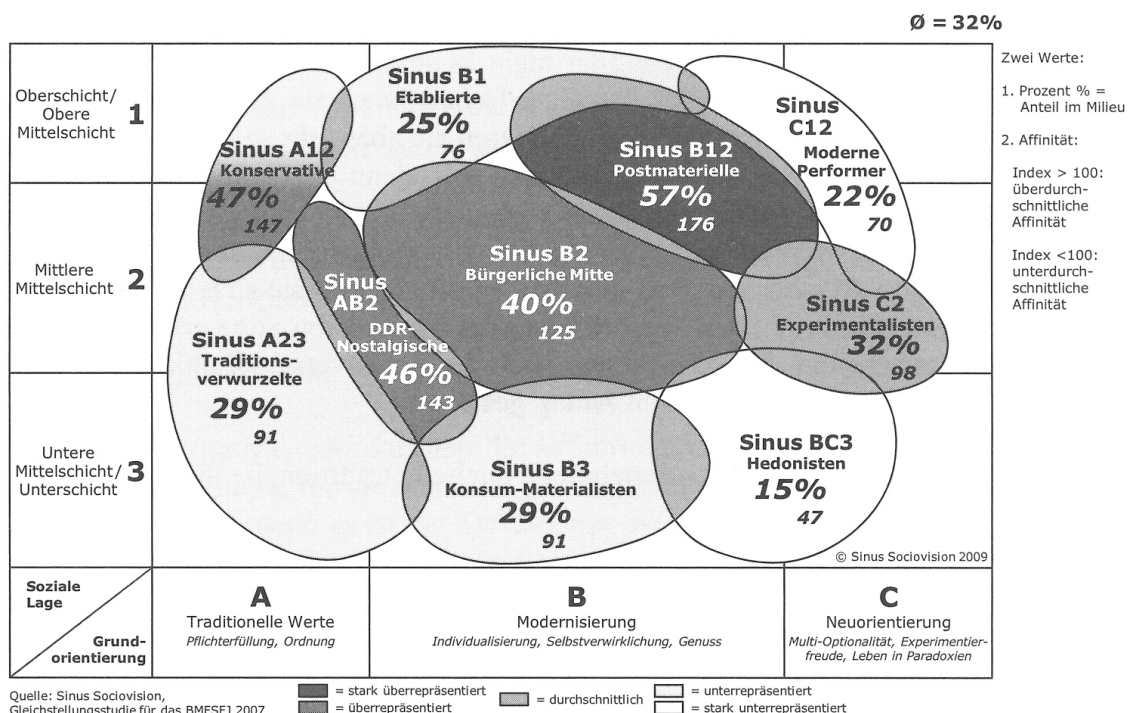


Abbildung 8: Lebensweltliche Zentren der „Modernen ‚neuen‘ Männer“ (Wippermann u.a. 2009, 90)

Sein Ideal ist es, eine ganzheitliche Identität zu entwickeln, in der seine Care-Kompetenzen, also seine pflegenden und fürsorglichen Anteile als Vater ebenso ausgeprägt sind, wie sein Leben als Partner, seine beruflichen Interessen und sein beruflicher Erfolg. Dabei sieht Herr B. es sowohl als seine als auch als die Aufgabe seiner Partnerin, die wirtschaftliche Situation seiner Familie zu sichern, wobei in seinen Aussagen auch die von Wippermann u.a. (2009, 88) beschriebene weibliche Option auf Erwerbsarbeit und die männliche Festlegung auf die Haupternährerfunktion (vgl. 3.2.1) deutlich wird.

Herr B.: Es [Vatersein, R.R.] bedeutet natürlich außer da zu sein auch klar, sich wirtschaftlich mitzukümmern, aber, das halte ich nicht im Rahmen meines Weltbildes so, dass der Vater sich darum kümmert und die Mutter nicht, sondern es wäre auch völlig okay, wenn die Mutter sich wirtschaftlich kümmert, wenn das ausreichend ist. Also, das halte ich eher für eine Aufgabe für beide Partner, dass die wirtschaftliche Absicherung da ist, sowohl für den anderen Partner, als auch für das Kind. (F2, I1, §195)

D.h., Herr B. strebt einerseits danach, sich von der Rolle des Haupternährers zu lösen und mit seiner berufstätigen Partnerin auf Augenhöhe gleichgestellt und in räumlicher und emotionaler Nähe mit hinreichend Zeit für die Partnerschaft und seinen Sohn zu leben. Sein Kind und seine Partnerschaft haben für ihn – zumindest ideell – oberste Priorität, die er in seiner Elternzeit leben kann, in der andere alltägliche Dinge der gemeinsamen Zeit untergeordnet werden.

Herr B.: Ja, aber wenn ich hier bin, dann machen wir schon relativ paritätisch. Zumindest habe ich so den Eindruck. Also, wenn einer das Gefühl hat, es muss geputzt werden, putzt er.

Frau B.: Was jetzt nicht übermäßig oft ist. Es ist bei uns einfach so, (...) da hat der Paul und auch unsere gemeinsame Zeit Vorrang vor all den vermeintlichen Alltagspflichten. (F2, I1, §147-148).

Im sonstigen Berufs- und Familienalltag sind diese Ideale jedoch schwer zu realisieren. Und so setzt sich bei Herrn und Frau B. – trotz egalitärem Rollenverständnis und gleichberechtigter Aufteilung von Haus- und Familienarbeit vor der Geburt des Kindes – eine Traditionalisierung (vgl. Fthenakis u.a. 2002) durch, die Herr B. auch in Abgrenzung zu seiner Herkunftsfamilie eigentlich überwinden will. So beschreibt Herr B. seine konservativ orientierten Eltern seiner Elternzeit gegenüber als ablehnend, letztlich jedoch als wenig verwundert über seinen Elternzeit-Entschluss, da er sie mit seinem Familienkonzept, das nicht ihrer „Weltsicht“ entspricht, bereits hinreichend „geschockt“ hat.

Herr B.: (...) wirklich schocken konnten wir die nicht (...) ich glaube selbst bei den Leuten, die sich da eher der konservativeren Weltsicht hingeben, für die ist das, na ja, wir sind hier mit einem Kind, nicht verheiratet, und das hat die glaub ich gar nicht gewundert. (F2, I1, §94-96)

Eine traditionelle Aufgabenteilung erscheint Frau B. in den ersten Lebensmonaten des Kindes jedoch auch unumgänglich – wie in ihren Äußerungen zu Unterschieden zwischen Mutter- und Vatersein deutlich wird – auch wenn diese klassische Aufteilung beide Partner unzufrieden macht. Doch bei aller Enttäuschung über diese biologische Determiniertheit sieht Frau B. auch die zeitliche Befristung ihrer engen Bindung an den Säugling.

Frau B.: Na, der Unterschied ist jetzt auch in unserem Fall einfach so, zum einen, die Mutter macht es immer, und der Vater macht es nur wenn er da ist, weil die Mutter ja immer da ist, so ist es ja klassischer Weise leider zumindest in den ersten Monaten immer noch. Das macht einen Unterschied aus. (F2, I1, §213)

Auch wenn Herr B. seine pflegenden, fürsorgenden, traditionell als weiblich bezeichneten Anteile für sich entdeckt, distanziert er sich nicht völlig von klassisch männlichen Attributen und agiert damit ganz typisch im Sinne des „modernen neuen Mannes“. Kompetenz, Leistung, Erfolg und berufliche Verlässlichkeit sind für ihn nach wie vor wichtig, dominieren aber nicht sein Idealbild. Deutlich wird

dies einerseits in seinem selbstbewussten Wissen um seine beruflichen Kompetenzen, die nicht nur bei seinem jetzigen Arbeitgeber gefragt sind und in seiner Vorstellung, dass in einem Unternehmen etwas schief laufen müsse, wenn ein Arbeitnehmer nicht ersetzbar sei, wie in seinem Fall in der Wahrnehmung seiner Elternzeit. Andererseits sieht er sich klar in der Rolle des Hauptverdieners, der um die Vorzüge eines sicheren und hinreichend hohen Einkommens weiß und der bei allem beruflichen Selbstbewusstsein (vgl. 6.2.3) auch negative berufliche Auswirkungen aufgrund seiner Elternzeit befürchtet.

Und so befindet sich Herr B. trotz seiner Distanzierung von klassischen Rollenbildern in einer typischen Paradoxie, mit der sich „moderne neue Männer“ zunehmend konfrontiert sehen (vgl. Wippermann u.a. 2009, 85f.): Der eigenen Distanzierung von der Rolle des Hauptnährers steht kein alternativer „Fluchtpunkt“ einer anderen klaren, gesellschaftlich akzeptierten Männerrolle gegenüber, so dass Herr B. sich im Interview schwer tut, seine Vorstellungen seiner Vaterrolle zu umreißen – „Puh, das ist aber ein philosophischer Rundumschlag...“ (Herr B. F2, I1, §191) – und sein Vatersein stattdessen sehr stark in Anlehnung an das Mutterbild seiner Partnerin und in Abgrenzung zur Erwerbsarbeit umschreibt.

Herr B.: Ich glaube, die emotionale Komponente ist genauso bei mir da, wie bei der Helen, und die wirtschaftliche Komponente ist genauso in Helens Kopf wie in meinem. Das ist nicht die erste Prämisse, sondern die Zeit, die man mit dem Kind verbringt. (F2, I1, §217)

So ist Frau B. diejenige, die – tendenziell und weniger dominant als beim Typ des „starken Hauptnährers“ – die häuslichen Rollen, Aufgaben und Standards definiert. Sie äußert ein klares Vaterbild, in dem sie Wert auf einen aktiven Vater als weitere wichtige Bezugsperson mit einem eigenständigen Kontakt zum Kind legt. Vatersein heißt für sie, „(...) viel da zu sein für das Kind. Dem Kind irgendwie Geborgenheit zu geben, ihm Sachen beizubringen, sich mit ihm zu freuen, mit ihm zu spielen. Im Endeffekt das, was eine Mutter auch macht, nur auf eine etwas andere Art.“ (F2, I1, §211). Ein Bild, dem Herr B. sich anschließt, das zu äußern er jedoch nicht von sich aus vermag.

In dieser Paradoxie sieht sich Herr B. – wie viele andere „moderne neue Männer“ – in seinem Haushalts- und Familienengagement als „fremdbestimmt auf eigenem Terrain“ (Wippermann u.a. 2009, 88); er fühlt sich einerseits gefordert und will sich in der Familie engagieren, fühlt sich jedoch auch als Ausführender der Arbeitsanweisungen seiner Partnerin, der beide qua Geschlecht und physischer Bindung an das Kind das Setzen und Kontrollieren familialer Maßstäbe zuschreiben. Dies kann mitunter zu Konflikten führen, in deren Hintergrund mütterliche und partnerschaftliche Sorge und Bemühung um das Wohlergehen von Kind und Partner stehen können, die jedoch leicht als Kontrolle gedeutet werden können.

Frau B: (...) ich hatte zum Beispiel an Weiberfastnacht einen Tag frei, dass man selbst an den Tagen, wo man weggeht und feiert, doch mit der einen Hirnhälfte irgendwie mit zuhause ist und überlegt, ob es dem Kleinen auch gut geht, und ob das jetzt wohl klappt, mit der abgepumpten Milch...

Herr B.: ...ob ich auch alles richtig mache...

Frau B.: Ja, ob es euch beiden irgendwo gut geht. (F2, I1, §203-205)

Herr B. repräsentiert in seinen Wertorientierungen das postmaterielle Milieu, den Milieuschwerpunkt des „modernen neuen Mannes“, in dem eine liberale, tolerante und weltoffene Grundhaltung vertreten wird und in dem das Gleichstellungsbestreben der Männer und deren „Überzeugung, dass die klassische Unterscheidung ‚Frau‘, ‚Mann‘ in weiten Bereichen obsolet ist,“ (Wippermann u.a. 2009, 155) am stärksten vertreten ist. Angehörige dieses Milieus sind aufgrund ihrer Aufgeschlossenheit und ihrer hervorragenden Ausbildung meist erfolgreich im Beruf und haben großes Vertrauen in ihre Fähigkeiten – Gegebenheiten, die bei Herrn B. aufgrund seines Studiums, seiner Promotion, seiner hohen Spezialisierung und seines damit einhergehenden beruflichen Selbstbewusstseins sehr deutlich werden. So sieht sich Herr B. selbst, wie die meisten Postmateriellen, in einer privilegierten Situation, was er nicht verbirgt, aber auch nicht durch Statussymbole deutlich macht. Mit 35 Jahren liegt Herr B. im jüngeren Teil des zwischen 30 bis 50 Jahren liegenden demographischen Schwerpunkts des postmateriellen Milieus; ebenso bewegen sich Herr und Frau B. mit ihrem gemeinsamen Haushaltsnettoeinkommen von rd. 4000€ monatlich in den für das postmaterielle Milieu typischen Haushaltsnettoeinkommen von 3.000 € und mehr – ein Einkommen, mit dem Herr und Frau B. sich ihre gemeinsame Elternzeit „leisten“ können, was sie nicht für selbstverständlich halten:

Herr B.: Die erste Prämisse ist nur die Zeit, die mit dem Kind verbracht wird, wenn kein wirtschaftlicher Druck dahinter steht. Wenn existenziell bedrohlicher wirtschaftlicher Druck dahinter steht, sieht das wahrscheinlich ganz anders aus. Wir haben glücklicherweise die Situation nicht, so dass wir uns damit sehr gelassen beschäftigen können. Das ist sehr angenehm, aber es kann auch anders sein. (F2, I1, 217)

Dieses Milieu vertritt in weiten Teilen das Ideal eines Familien- und Partnerschaftsmodells, in dem Mann und Frau sich Erwerbsarbeit und Erziehung paritätisch teilen und in dem auch bei den Männern die grundsätzliche Bereitschaft besteht, Arbeits-, Lebens- und Beziehungsmodelle zu modifizieren und Freiräume und Zeit für persönliche Interessen beider zu sichern. Das für diese Milieu typische Bemühen, gemeinsam eine Balance zwischen Partnerschaft, Familie und individuellen Bedürfnissen zu finden, zeigt sich auch in Herrn B.'s Interesse an seiner Vaterschaft und der Erziehung seines Sohnes: Er will sich aktiv an der Erziehung beteiligen und sieht darin für sich selbst große Vorteile, die Entwicklung seines Kindes mit verfolgen und begleiten und die Erziehungsziele und –methoden und deren Umsetzung mitzubestimmen zu können.

Ebenso typisch für Männer des postmateriellen Milieus sind Herrn B.'s Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und seine Einstellung zur Berufstätigkeit. Er ist sich seiner guten Ausbildung, seiner besonderen beruflichen Qualifikationen und seiner dadurch abgesicherten Lebenssituation durchaus bewusst. Beruflicher Erfolg ist für ihn jedoch im Wesentlichen Mittel zum Zweck, nicht Selbstzweck, d.h. Karriere, Status und Besitz sind für ihn, wie für Männer des

postmateriellen Milieus typisch, sekundäre Begleiterscheinungen, aber nicht primäres Ziel ihrer beruflichen Orientierung. Dabei ist er sich sicher, dass Verbesserungen hinsichtlich seiner Vereinbarkeit von Familie und Beruf – die er v.a. in längeren Präsenzzeiten an seinem Wohnort und weniger Auslandsreisen sieht – deutlich positive Auswirkungen auf seine Beziehungen zu seiner Partnerin und seinem Kind hätten. Er sieht aber auch hier die Begrenzungen, die die Mobilitätsanforderungen seines Arbeitsplatzes mit sich bringen.

### 8.2.2 Elterngeld-Nutzertyp: „(Semi-)paritätischer Elterngeldnutzer“

Orientiert an der Studie von Pfahl u.a. (2009) und der darin entwickelten Typologie von Elterngeld-Nutzungsmustern ist Herr B. dem Typ 2 des „(semi-)paritätischen Elterngeldnutzers“ zuzuordnen. Charakteristisch für diese 14% aller Elterngeld-Väter, die von Pfahl u.a. (2009) befragt wurden, ist, dass ihre Wahrnehmung von Elternzeit, an die der Bezug von Elterngeld qua Gesetz gekoppelt ist, zwischen drei bis acht Monaten liegt. Diese Väter wünschen sich eine gleichberechtigte Aufteilung der Elterngeldmonate. Doch auch wenn die tatsächliche Umsetzung rechnerisch nicht paritätisch ist, entspricht es doch dem Selbstverständnis dieser Väter, mehr als die beiden Partnermonate in Anspruch zu nehmen. Väter dieses Elterngeld-Nutzungstypus nehmen ihre Elternzeit sowohl parallel als auch versetzt zu der ihrer Partnerin wahr und nutzen in der Regel keine ergänzende Elternzeit zu den Elterngeldbezugsmonaten.

Mit der Geburt seines Sohnes hat für Herrn B. eine Prioritätenverschiebung stattgefunden, in der es ihm besonders wichtig ist, ein im Vergleich zu seiner Partnerin gleichwertiger Elternteil zu sein und eine moderne aktive Vaterrolle, zumindest in den Elternzeit, möglichst aber eben auch darüber hinaus zu leben. Aus dieser gewünschten Prioritätenverschiebung und Herrn B.'s anfänglicher Unsicherheit in der Ankündigung seiner Elternzeit im Betrieb ergibt sich ein Zwiespalt, der sich auch bei anderen „(semi-)paritätischen Nutzern“ zeigt, von denen 45% ihre Familie als wichtiger ansehen, als mögliche berufliche Konsequenzen aus der Elternzeit. Dieser Wert liegt zwar mit drei Prozentpunkten über dem Durchschnitt der befragten Väter, ist jedoch von den über dem Durchschnitt liegenden Werten der niedrigste. In der Konsequenz ist auch das Bedürfnis, die eigenen Elterngeldmonate auf die beruflichen Anforderungen abzustimmen, bei Herrn B. – und bei 40% „seiner“ Nutzergruppe (Pfahl u.a. 2009, 93) – recht hoch, um den Ablauf in seinem Unternehmen – ähnlich wie im Fall 1 – möglichst wenig zu beeinträchtigen.

Herr B.: (...) und dann kam auch relativ schnell heraus, war auch relativ schnell klar, wie die Monate dann doch zu liegen hatten für uns, denk ich mal, mit dem Januar und den drei Monaten im Sommer, als wir uns so über die vier Monate klar waren.

Frau J: Ja, das hast du ja im Endeffekt entschieden, aufgrund der Auslastung der Firma oder deiner Auslastung im Job. (F2, I1, §37-38)

Das ursprüngliche, auf seine Partnerin bezogene Motiv, das berufliche Fortkommen von Frau B. durch seine Elternzeit zu unterstützen, indem sie möglichst früh

nach der Geburt ihres Sohnes zumindest stundenweise einen Wiedereinstieg in ihre Berufstätigkeit findet, ist in der realen Umsetzung im Vergleich zu dem Gewinn, den Herr B. und Frau B. aus der gemeinsamen für ihr Familienleben genutzten Elternzeit gezogen haben, weniger wichtig geworden – eine Erfahrung, die Herr B. mit einem großen Teil anderer „(semi-)paritätischer Elterngeldnutzer“ teilt (Pfahl u.a. 2009, 90).

Frau B.: (...) Also da blieb relativ wenig Zeit für die Arbeit, vielleicht weil die Prioritäten nicht ganz gepasst haben. Sondern da haben wir dann auch viele Sachen zusammen gemacht und sind lieber bei schönem Wetter zusammen rausgegangen, als dass ich dann hier am Schreibtisch sitzen geblieben bin. Und durch das Stillen dann zwischendurch immer noch, haben wir dann wirklich lieber gemeinsam etwas unternommen in der Zeit.

Herr B.: Was doch auch irgendwo sehr angenehm war.

Interviewer: Ja, das wollte ich grade fragen, ob das so okay war, wie es war?

Frau B.: Ja, was OK war, was ich mir aber, ich hatte ursprünglich gedacht, ich hätte doch noch mehr Zeit dann für mich. Aber es war OK so wie es war.

Herr B.: Wir haben ja noch drei Monate, so ist das ja nicht. Das kann man ja noch optimieren. (F2, I1, §117-121)

Bezüglich der beruflichen Nutzungsmotive ist es dem „(semi-)paritätischen Nutzer-typ“ am wichtigsten von allen Typen, eine kurze Erwerbsunterbrechung für beide Partner zu ermöglichen (22% sehr wichtig, 36% wichtig) (Pfahl u.a. 2009, 93).

Dieses Motiv zeigte sich auch bei Herrn und Frau B., auch wenn beide dies v.a. als ausstehendes „Projekt“ für Herrn B.’s zweiten Elternzeit-Block sehen. In dieser Verschiebung ihres beruflichen Wiedereinstiegs zeigt sich jedoch auch ein Konflikt seiner familialen und ihrer beruflichen Interessen, der letztlich auf die von Wippermann u.a. (2009, 88) beschriebene weibliche Erwerbs-Option und die männliche Festlegung auf die Haupternährerfunktion verweist.

### 8.2.3 Elternzeit als Strategie zur Überwindung von Retraditionalisierung

Entsprechend ihrer gleichberechtigten Einstellung und dem Wunsch, die mit dem Übergang zur Elternschaft einhergehende Retraditionalisierung zumindest zeitweilig zu überwinden, war für Herrn und Frau B. klar, dass Herr B. mindestens beide Partnermonate – im Idealfall aber auch mehr Elternzeit – in Anspruch nehmen wird.

#### a. Elternzeitarrangement

Diesem Wunsch stand jedoch eine, von Herrn B. als „ständiger Prozess“ (F2, I1, §4) beschriebene Entscheidungs- und Aushandlungsphase gegenüber, die seinen Rechtfertigungsdruck und sein „Zwischen-den-Stühlen-Sitzen“ widerspiegelt, wie es für den „modernen neuen Mann“ als typisch erscheint: Er fühlt sich hin- und hergerissen zwischen den Wünschen und Erwartungen seiner Partnerin, die sich ein direktes und klares „JA“ zu seiner Elternzeit von ihm gewünscht hätte, seinem eigenen Wunsch nach mehr Zeit mit seinem Sohn und seiner Befürchtung negativer beruflicher Sanktionen, da er selbst seine Wünsche nach privater Flexibilität und Mobilität für nicht kompatibel hält mit den Anforderungen seines Arbeitsfeldes bzw. seines Arbeitgebers. Diese Ambiguitäten löst Herr B., indem er statt seinem Minimum von zwei Monaten vier Monate Elternzeit eingefordert, um bei eventuellen Einwän-



den seines Arbeitgebers „Verhandlungsmasse“ einbringen bzw. sich entgegenkommend zeigen zu können, sich ggf. auf zwei Monate „herunterhandeln“ zu lassen und so trotzdem seinen eigenen und den Anforderungen seiner Partnerin gerecht zu werden. Entgegen Herrn B.'s Befürchtungen hat sein Arbeitgeber nicht mit ihm um die Länge der Elternzeit „gefeilscht“, auch wenn insbesondere die zweite, dreimonatige Elternzeit-Phase für das Unternehmen schwer zu überbrücken ist (vgl. 6.6.2).

Das Elterngeld und die damit verbundene Einführung der Partnermonate sind für den „modernen neuen Mann“, der einerseits eine paritätische Verteilung der Aufgaben mit seiner Partnerin anstrebt, sich andererseits jedoch in den Zwängen seiner Erwerbsarbeit gefangen sieht, ebenso wie für die Väter der anderen untersuchten Fälle, eine höchst willkommene Legitimierungsbresche, die ihm hilft, seine Ambivalenzen zumindest zeitweilig auszugleichen. Die Befürchtung negativer Sanktionen im Beruf (vgl. 6.3.1, 6.6.1, 6.6.3) kompensiert er dabei, indem er zwar eine deutlich längere Elternzeit beansprucht als Herr A., deren Terminierung jedoch auch an für seinen Arbeitgeber günstigen Zeiten ausrichtet. Eingedenk negativer Erwartungen richtet er sich in der offiziellen Ankündigung der Elternzeit – anders als der „Elternzeiturlauber“ Herr A. – nach der gesetzlichen Frist, die ihm Kündigungsschutz sichert, obwohl er sich auf der anderen Seite bewusst ist, dass er für seinen Arbeitgeber mittelfristig kaum ersetzbar ist. Gerade im akademisch strukturierten Arbeitsbereich, in dem Herr B. beschäftigt ist, in dem eine hohes Bildungsniveau vorherrscht, viele hochqualifizierte Frauen in verantwortlichen Positionen arbeiten und in dem das Interesse der Arbeitgeberseite besonders hoch ist, qualifiziertes Personal zu binden, zeigt sich, dass er entgegen seinen Befürchtungen auf erstauntes aber positives Wohlwollen stößt (vgl. 6.4.2).

Die realitätsferne Angst vor beruflichen Nachteilen durch die Wahrnehmung von Elternzeit erscheint dabei als Ambivalenz zwischen eigener egalitärer Orientierung und den Vorstellungen gradliniger männlicher Erwerbsbiographien konservativ-traditionsverwurzelter Milieus, die Herrn B. aus seiner Herkunftsfamilie und deren Reaktionen auf seine Elternzeit vertraut sind (vgl. 6.5.1). Die Ambivalenzen und die Ängste vor beruflichen Nachteilen führen letztlich zu Zurückhaltung und Zögern und damit zu innerfamiliären Konflikten, die die Aushandlungs- und Planungsphase der Elternzeit der von Pfahl u.a. (2009, 70f.) als „(semi-)paritätisch“ bezeichneten Elterngeldnutzer kennzeichnen.

## **b. Gleichstellungsaspekte der Elternzeit**

Vor allem der familiäre Aushandlungsprozess der Elternzeit macht die Zerrissenheit zwischen Tradition und Moderne, dem faktischen Verhaftet-Sein an der Ernährerfunktion beim gleichzeitigen Plädieren für eine moderne Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer und dem Wunsch und der Erwartung, sich in klassisch weiblichen Bereichen zu engagieren, deutlich. Herr B. steht hier stellvertretend für eine

Generation junger Väter, die sich zwischen einer emanzipierten Normperspektive auf der einen, und einer, mit der Geburt des Kindes einsetzenden Retraditionalisierung auf der anderen Seite befinden. Sie sind mit der Paradoxie konfrontiert, dass sie zwar die Ernährung der Familie gleichberechtigt mit ihren Partnerinnen schultern wollen, die Umsetzung dieser gleichberechtigten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit sie aber gleichermaßen überfordert, da nach wie vor alternative Rollen zu der des Hauptnährers fehlen (vgl. 3.2.1). „Moderne neue Männer“ wie Herr B. erleben sich im Alltag zwischen Erwerbs- und Familienarbeit daher als Suchende und Kämpfende, für die der Weg in ein traditionelles Männerbild unerwünscht und tabu, ein modernes Männerbild jedoch wenig greifbar ist und nur wenig konkrete, schemenhafte Anhaltspunkte zur Orientierung zur Verfügung stehen.

Teil dieses Suchens und Kämpfens zwischen Erwerbs- und Familienarbeit ist für Herrn B. auch ein schlechtes Gewissen seiner Partnerin gegenüber und bei ihr wahrgenommene Unzufriedenheiten und Vorwürfe (vgl. 6.10.2), die seine eigene Zerrissenheit verstärken. Die Entscheidung für die Elternzeit in dieser Situation ist ein wichtiger Ausgleich zur häufigen erwerbsbedingten Abwesenheit sowohl in seinem eigenen Kontakt zum Kind als auch für die Entlastung seiner Partnerin.

Mit der Umsetzung der Elternzeit erreichen Herr und Frau B. einen Status „temporärer Parität“ (6.7.3), in dem sie gleichberechtigt und – mit der Möglichkeit des Zufütterns in Herrn B.’s zweitem, dreimonatigem Elternzeit-Block – auch in ihrer Beziehung zu ihrem Sohn gleichgestellt sind, eine Erfahrung, die sie die Elternzeit sehr positiv erleben und bewerten lässt.

### **c. Verlauf der Elternzeit und Auswirkungen in Familie und Beruf**

Anders als bei den Vätern, die bereits Kinder haben, steht bei Herrn und Frau B. nicht primär die physische Entlastung durch die Übernahme von Familienarbeit, sondern v.a. die psychische Entlastung in Form geteilter Verantwortung im Alltag im Vordergrund der Elternzeit. Neben diesem Teilen des Alltags wird die gemeinsame Elternzeit auch zur gemeinsamen Zeit für die Partnerschaft (vgl. 6.7.2). Die Elternzeit bekommt damit insbesondere für partnerschaftlich-gleichberechtigt orientierte „moderne neue Männer“ bzw. Paare eine Bedeutung, die im Fall von Herrn und Frau B. besonders auffällt und in anderen Studien zu Vätern in Elternzeit in dieser Form bisher unbenannt bleibt<sup>51</sup>. Die Vorteile der Elternzeit für seine Partnerin und sich sieht Herr B. somit nicht allein auf der Ebene der Familie als Ganzes, sondern dezidiert auch in bisher nicht beachteten, explizit partnerschaftsbezogenen Motiven (vgl. 6.1.3), die den Stellenwert der Elternzeit auch für die Paarbeziehung der Väter und ihrer Partnerin verdeutlichen – Erfahrungen, die

---

<sup>51</sup> Vgl. u.a. ebd.; Vaskovics und Rost (1999)

auch Herr und Frau D. in ihrem elternzeitbedingten Mehr an Zeit für die Partnerschaft machen (vgl. 8.4.3).

Auf der anderen Seite kann Herrn B.'s Einschätzung, seine Elternzeit hätte „sicher noch etwas strukturierter“ organisiert werden können, wiederum als innere Zerrissenheit bzw. schlechtes Gewissen gegenüber der beruflichen Entwicklung seiner Partnerin interpretiert werden, was vor dem Hintergrund seiner Orientierung als „modernem neuen Mann“ genau seinen Ambivalenzen zwischen der Übernahme der Hauptverantwortung für das Familieneinkommen einerseits und egalitären Ansprüchen an die Aufgabenverteilung andererseits entspricht.

Durch die Erfahrung temporärer Parität, die zumindest zeitlich begrenzte gleichberechtigte Verteilung von Aufgaben und v.a. von Verantwortung schafft hier jedoch einen Ausgleich zwischen Ideal und Alltag und setzt die Elternzeit für den, die Elternzeit „(semi-)paritätisch“ nutzenden, „modernen neuen Mann“ Impulse für mittel- bis langfristige Veränderungen. Die Elternzeit wird damit für ambivalente „moderne neue Männer“ eine wichtige Option zur Intensivierung der Vater-Kind-Beziehung und zu einer Hilfe, in der Ambivalenz die Prioritäten in Richtung Familie zu verschieben und Überlegungen zur familienfreundlicheren Umgestaltung der eigenen Erwerbsarbeit anzustellen.

#### **d. Wünsche und Perspektiven**

Insbesondere für die große Zielgruppe<sup>52</sup> von Vätern, die wie Herr B. als „moderner neuer Mann“ um Ausgleich und Anerkennung zwischen Familie und Beruf ringen, wird die Elternzeit durch den Anreiz des Elterngeldes und der Partnermonate zum Anstoß, den beruflich-familialen Zeithaushalt beider Elternteile im Hinblick auf eine paritätischere Verteilung von Erwerbs- und Erziehungsanteilen zu modifizieren. In diesem Kontext ist auch das für den „(semi-)paritätischen Elterngeldnutzer“ typische familienorientierte Motiv, die eigenen Prioritäten dauerhaft zu Gunsten der Familie zu verschieben (vgl. Pfahl u.a. 2009, 75), für Herrn B. besonders wichtig. Dabei ist die Elternzeit für ihn jedoch nicht ursächlich für seinen Wunsch nach Prioritätenverschiebung, sondern ein zeitlich begrenztes Mittel, sein Bestreben, mehr für seinen Sohn da zu sein, kurzfristig umzusetzen (vgl. 6.1.1 und 6.7.8). Welchen Wert diese Präsenz für ihn hat, hat ihm die Elternzeit sehr bewusst erlebbar gemacht und seinen Wunsch bestärkt, diese Präsenz auch über die Elternzeit hinaus wenigstens teilweise zu erhalten. Ähnlich wie Herr A. fordert auch er hierfür adäquate Anschlussregelungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile (vgl. 9.1, 9.2).

<sup>52</sup> 32% und damit die größte Gruppe der von Wippermann u.a. (2009) befragten Männer entsprechen dem von ihnen identifizierten „Basis-Typ 3“ (vgl. 3.2.1)

Damit ist die Elternzeit für den ambivalent zwischen Ernährer und Erzieher zerrissenen „modernen neuen Mann“ eine Zeit positiver Erfahrungen, die er nicht missen möchte, deren Beschränkungen zur längerfristigen Bewältigung familialer Vereinbarkeitsprobleme er aufgrund der zeitlichen Befristung jedoch auch hervorhebt. Die von Herr B. gleichzeitig artikulierten Optionen der seriellen Wahrnehmung von Elternzeit, um die Elterngeldmonate voll für die Kinderbetreuung und damit auch für berufliche Belange der Partnerin auszuschöpfen, und der Genuss der Annehmlichkeiten paralleler Elternzeit-Wahrnehmung bei gleichzeitiger Befürchtungen, qua Elternzeit beruflich ins Abseits zu geraten, erscheint dabei wiederum charakteristisch für die beschriebenen Ambivalenzen. Die damit korrespondierenden, in der Aushandlung der Elternzeit mit der Partnerin auftretenden Konflikte stehen so in engem Zusammenhang mit der typischen Zerrissenheit „moderner neuer Männer“, die die Elternzeit als Strategie nutzen, um die Retraditionalisierung im Übergang zur Elternschaft temporär zu überwinden. Diese Konflikte treten jedoch auch bei „postmodern-flexiblen Männern“ und „familienorientierten Elterngeldnutzern“ wie Herrn D. (vgl. 8.4.3) zutage.

### 8.3 Elternzeitstrategie 3: Auszeit und Erholung vom Beruf

„Aber, wie gesagt, es sind lauter kleine Krümel, die dann irgendwie noch dazu beitragen, dass man sagt, jetzt mach ich's erst recht.“ (Herr C. F3, I1, § 167)

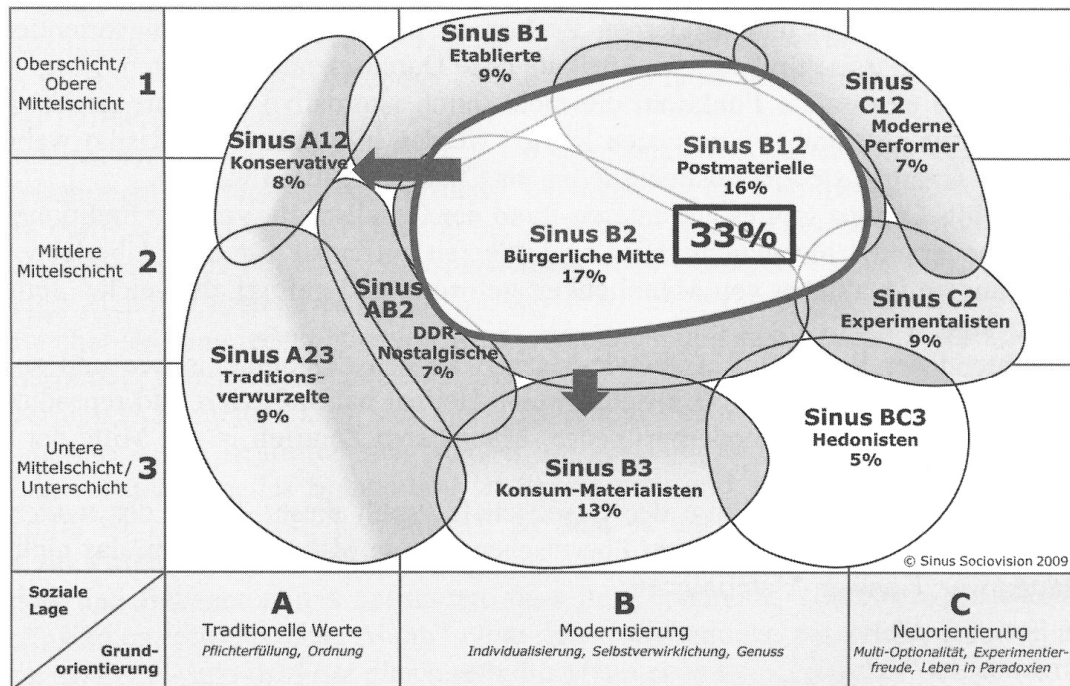
Herrn C. ist bereits nach der Geburt seines zweiten Sohnes klar, dass er zumindest für sechs Monate in Elternzeit gehen will. Mit der dritten Schwangerschaft seiner Frau und der Einführung von Elterngeld und Partnermonaten erweitert er seine Elternzeitstrategie der Auszeit und Erholung vom Beruf auf ein volles Jahr.

#### 8.3.1 Männliche Identität: Zwischen „starkem Haupternährer“ und „Modernem neuen Mann“

Am Beispiel von Herrn C. wird deutlich, dass personenbezogene Typen und real existierende Personen sich bestenfalls annähern. Andreas C. lässt sich nicht so eindeutig einem Milieu zuordnen, wie die anderen interviewten Väter. Am nächsten liegt er jedoch dem von Wippermann u.a. (2009) identifizierten Identität- und Verhaltenstypen des „modernen neuen Mannes“ in einer Schnittmenge aus bürgerlichem und postmateriellem Milieu (vgl. Abbildung 9), zeigt jedoch auch Aspekte des „starken Haupternährers“.

Vor allem in den Bereichen demographischer Daten – verheiratet, kinderfreundliches Milieu, mittleres Einkommen, Bildungsgrad (Wippermann u.a. 2009, 161), und der Konsumorientierung, gemütliches Zuhause, Fortkommen der Kinder, Freizeitaktivitäten mit Freunden und der Familie (ebd.) – zeigt Herr C. große Affinität zu Männern des Milieus der bürgerlichen Mitte. Auch in seiner starken Orientierung am Wohlergehen seiner Kinder und an der partnerschaftlichen Unterstützung seiner Frau entspricht Herr C. deutlich den Einstellungen und Verhaltensweisen

von Männern der bürgerlichen Mitte. Die Familie geht ihm, ähnlich wie Herrn A., über alles. Hier gilt es, sich gegenseitig zu stützen und zu ergänzen. Seine Bereitschaft, mit Rücksicht auf die Partnerin und die Kinder auf eigene Wünsche zu verzichten, ist dabei sehr groß (ebd., 164), auch wenn Herr C. sich im Alltag mehr Ruhe für sich selbst und mehr Zeit für seine Partnerschaft wünscht, was von Männern der bürgerlichen Mitte sonst eher nicht geäußert wird (ebd., 166).



Prozentwerte = Verteilung über die Milieus; Summe = 100%

Abbildung 9: Milieuzentren moderner „neuer“ Geschlechtsidentität (Wippermann u.a. 2009, 90)

Ebenfalls anders als bürgerliche Männer zeigt Herr C. wenig Ambitionen hinsichtlich Beruf und Karriere. Nach der Devise, „Geld ist nicht alles – Familie geht vor“ reicht es Herrn C. seinen beruflichen Status quo zu halten. Karriere und Gelderwerb haben für ihn keinen Selbstzweck und er hält es für unsinnig, sich für Geld, das seine Familie nicht unbedingt zum Leben braucht, um zusätzliche Wochenend- oder Nachtschichten zu bemühen.

Herr C.: Ja gut, man verdient zwar viel Geld, aber das kann es ja auch nicht sein. Ich glaube, das würde ich nicht machen. Selbst für 1000 oder 2000 € mehr nicht. Man braucht ja nur einen gewissen Betrag. Wenn ich diese 1800 € wieder verdiene, das reicht eigentlich. Bei unseren Umständen jetzt. Weil wir jetzt extrem günstig wohnen. Alles was darüber geht, und man muss sich dafür kaputt machen, das ist doch Unsinn. (F3, I1, §245)

Stattdessen verbringt er lieber mehr Zeit mit seinen Kindern und unterstützt seine Partnerin in der Erziehung – v.a. nach der Geburt des dritten Kindes.

Herr C.: Also, ich müsste jetzt, wenn es nicht ums Geld gehen würde, müsste ich nicht arbeiten gehen. Ich kriege die Zeit auch so rum. Den ganzen Tag beschäftigt, nachts auch. Also selbst die anderen zwei werden nachts noch wach und wollen beruhigt werden. (F3, I1, §306)

Diese massive Ablehnung einer dominant ökonomischen Betrachtung und die große Bereitschaft, sich gleichberechtigt in der Erziehung der Kinder zu engagie-

ren, sind typische Merkmale postmaterieller Männer (Wippermann u.a. 2009, 159), die Herr C. vertritt, auch wenn er hinsichtlich seiner Formalbildung und seines Einkommens eher nicht in dieses Milieu passt. Auch in seinen Einstellungen zu Elternschaft und Erziehung, zu seiner Berufstätigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird seine, mit vielen Männern des postmateriellen Milieus geteilte Identität als „moderner neuer Mann“ deutlich. Zwar hat Herr C. nach den Geburten seiner ersten beiden Söhne die Rolle des Haupternährers der Familie gelebt, doch in seinem Lebensentwurf ist dies durchaus nicht sein Ideal. Vielmehr streben Herr und Frau C. danach, nicht feste Rollen, sondern Aufgaben zu verteilen und dass so, wie es die jeweilige Lebenssituation und Familienphase erfordert. Oberste Priorität hat dabei für Herrn C., sich als Vater um seine Kinder zu kümmern, so dass er auf die Frage, was für ihn Vatersein ausmacht, im Gegensatz zu Herrn B. und Herrn D. ganz spontan antwortet.

Herr C.: Zum ersten Mal, dass man sich um das Kind kümmern muss. Spezielle Rollenbilder haben wir zwei nicht. Also, ich fahre Kinderwagen genau wie sie. Vorgestern habe ich Fenster geputzt, das erste Mal. (F3, I1, §390)

Die von Wippermann u.a. (2009) als für den „modernen neuen Mann“ als typisch beschriebene Ambivalenz zwischen Gleichstellungsideal und realer Aufgabenverteilung und der Mangel an alternativen Rollenentwürfen zum faktischen Haupternährer löst Herr C. sehr pragmatisch mit seiner Entscheidung, zwölf bzw. im Ergebnis elf Monate Elterngeld und damit Elternzeit zu beanspruchen. Unterschiede zwischen seiner Frau als Mutter und sich selbst als Vater sieht er im Wesentlichen in ihrer Gebär- und Stillfähigkeit, aufgrund derer er seiner Frau jedoch auch einen besseren Zu- und Umgang mit Babys und Kleinkindern zuschreibt als sich selbst.

Herr C.: Sie muss stillen. Das ist der allergrößte Unterschied. (F3, I1, §404)

Herr C.: Dieses Rollenbild, das hat sich total aufgelöst.

Frau C.: Nur das einzige ist das Kochen. Ich koche halt, das schmeckt besser.

Herr C.: Ja, sie kocht einfach besser. (F3, I1, §396-398)

Herr C.: Ja, wie gesagt, das hat sich aufgelöst. Es gibt keine Rollen mehr. Außer, dass sie den Kleinen besser versorgen kann, weil sie halt stillt und weil sie weiß, was er hat. Die ganzen anderen Sachen, das kann also auch gut jeder andere machen.

Frau C.: Ja, das denke ich schon.

Herr C.: Wenn er jetzt die Flasche kriegen würde, beim ersten Kind, dem habe ich auch die Flasche gegeben, das hat gut funktioniert. Es gibt da keine Rollenverhältnisse. Wir machen beide dasselbe. Im Moment. (F3, I1, §415-417)

Frau C. teilt die gleichberechtigte Einstellung ihres Mannes, sie sieht darin eine zeitgemäße gesellschaftliche Entwicklung und vertritt sie auch selbstbewusst nach außen.

Frau C.: Väter werden ja doch mehr involviert in den Familien, nicht wie früher. Am Anfang, als er herkam, hat er Wäsche aufgehängt draußen. Meine Mutter: „Du kannst ihn doch nicht Wäsche aufhängen lassen, was sollen denn die Leute sagen“. Ich sage: „Der kann doch genauso gut die Wäsche aufhängen wie ich“. Ich war 18. Diese Denkweise ist halt mittlerweile anders. Ich denke mal, das gibt es nicht mehr so, dass die einfach nur für die handwerklichen Sachen da sind, die Männer, und sonst in Ruhe gelassen werden. Die müssen schon mitmachen. Die Frauen lassen sich das, glaube ich, nicht mehr so gefallen. (F3, I1, §592)

Die Umsetzung ihrer gleichberechtigten Ideale wird Herrn und Frau C. dadurch erleichtert, dass beide annähernd gleichviel verdienen und durch ihren kostenfreien Wohnraum relativ niedrige Lebenshaltungskosten aufbringen müssen

Herr C.: Aber, ein spezielles Vaterbild, dass ich jetzt das Geld nachhause bringen müsste, das hat sich aufgelöst. Das ist nicht mehr.

Frau C.: Ich würde genauso viel verdienen. (F3, I1, §406-407)

Herr C. nutzt die Elternzeit, um sich ganz bewusst dem „modernen Karriererummel“ (Wippermann u.a. 2009, 159) zu entziehen und sich zugunsten einer ausgeglichenen Eltern- und Partnerschaft und mehr Selbstentfaltung der Erziehung seiner älteren Kinder zu widmen.

Alles in allem sind Herr und Frau C. mit ihrer gemeinsamen Elternzeit sehr zufrieden. Die Bedürfnisse der einzelnen Familienmitglieder konnten aus Herrn C.'s Sicht so besser befriedigt werden als im normalen Familien- und Erwerbsalltag.

Herr C.: Im Moment läuft es ganz gut. Das Geld reicht, die Kinder sind glücklich, meine Frau hat doch ab und zu mal ein bisschen Zeit für sich. Das war schon gut. Das war eine gute Idee. Es hat alles funktioniert. Es gab keine Probleme. (F3, I1, §519)

### 8.3.2 Elterngeld-Nutzertyp: Zwischen „vorsichtigem“ und „umgekehrtem Elterngeldnutzer“

Ähnlich wie im Bezug auf seine männliche Identität ist Herr C. auch in seiner Elterngeld- bzw. Elternzeit-Nutzung nicht ganz eindeutig zuzuordnen. Mit seinen geplanten zwölf und realisierten elf Monaten Elternzeit entspricht er jedoch augenscheinlich überwiegend dem von Pfahl u.a. (2009) herausgearbeiteten Elterngeld-Nutzungstypen des „umgekehrten Elterngeldnutzers“. Zu diesem Nutzertyp, dessen Vertreter zwischen neun und zwölf Monate Elterngeld in Anspruch nehmen, lassen sich 6% der von Pfahl u.a. (2009) befragten Väter rechnen. Die Partnerinnen dieser Väter nehmen im Gegenzug lediglich ein bis drei Monate Elterngeld.

„Diese Väter verzichten auf eine zusätzliche Elternzeit im Anschluss an ihre Elterngeldmonate und verfügen auch nicht über entsprechende Erfahrungen mit Elternzeit. Zwei der drei Väter dieser Gruppe nutzen ihre Elterngeldmonate versetzt zur Partnerin - so dass das Paar eine möglichst lange Phase der abwechselnden, häuslichen Kinderbetreuung für sich realisieren kann.“ (Pfahl u.a. 2009, 71)

Anders als die von Pfahl u.a. (2009) beschriebenen „familienorientierten“ und „familienzentrierten Nutzer“, die die Entscheidung für die Wahrnehmung von Elterngeld als inneren Dialog beschreiben, der eng mit dem Selbstbild als Vater zusammenhängt, stehen bei Herrn C. sehr stark ihn persönlich betreffende Motive im Vordergrund. Er wünscht sich schon lange eine berufliche Auszeit nach jahrelangen Belastungen, die er vor allem im Wechselspiel zwischen den physischen und psychischen Belastungen der Schichtarbeit und seinen familialen Verpflichtungen erlebt und die in den Monaten vor seiner Elternzeit durch ihm unangenehme und uneinsichtige Veränderungen an seinem Arbeitsplatz verstärkt wurden. Herr C. nutzt die Elternzeit damit in erster Linie als legitime Auszeit vom Beruf, um Ab-

stand von der allgemein belastenden Situation der Schichtarbeit zu gewinnen und sich in zweiter Linie stärker den Bedürfnissen seiner Kinder widmen zu können.

Herr C.: Ja, ich kam von der Frühschicht heim, und die Kinder kamen eine halbe oder dreiviertel Stunde später [aus dem Kindergarten], die waren voller Energie und ich lag da und war platt.

Frau C.: Genau. „Papa!“ Den ganzen Tag nicht gesehen, und so ist das, wenn man immer so ein bisschen k.o. ist. Und da haben wir uns überlegt, das dritte Kind ist unterwegs, was soll das werden, wenn dann auch noch der Säugling dabei ist. Das war eigentlich der ausschlaggebende Punkt, (...)

Herr C.: Und dann kam das neue Gesetz noch dazu... (F3, I1, 132-134)

Herr C.: Dann war ein neuer Abteilungsleiter da, der hat auch ein bisschen Stress gemacht, der wollte alles optimieren. Aber, wie gesagt, es sind lauter kleine Krümel, die dann irgendwie noch dazu beitragen, dass man sagt, jetzt mach ich's erst recht. (F3, I1, §167)

Dieses für Herrn C. zentrale Motiv, der auch von Pfahl u.a. (2009, 88) beschriebene Wunsch, Abstand zum Beruf zu gewinnen, ist nicht charakteristisch für „umgekehrte Elterngeldnutzer“. Er ist in einer sehr heterogenen Vätergruppe vorzufinden, die sich über „vorsichtige“, „(semi-)paritätische“, „familienorientierte“ und „umgekehrte Elterngeldnutzer“ erstreckt und liegt damit quer zu anderen Motivationen. Maßgeblich für die hier getroffene Zuordnung von Herrn C. zum Typ des „umgekehrten Nutzers“ ist damit primär die Dauer der Elterngeldnutzung. Seine familien- und partnerinnenzentrierte Motivation und sein ergänzendes Anliegen, seine Frau in der Phase der Familienerweiterung um ein drittes Kind zu unterstützen, werden von Pfahl u.a. (2009) sonst überwiegend für „vorsichtige Elterngeldnutzer“ dokumentiert, die zwischen ein und zwei Monaten Elterngeld in Anspruch nehmen. Und auch die von Herrn und Frau C. in der Elternzeit gelebte Arbeitsteilung entspricht – trotz der klaren zeitlichen Zuordnung zum „umgekehrten Elterngeldnutzer“ – eher der „vorsichtiger Elterngeldnutzer“. Denn auch wenn Herr und Frau C. ihre Einstellungen und beruflichen Voraussetzungen – insbesondere ihr gleich hohes Einkommen – im Interview als gleichberechtigt beschreiben, zeichnen die alleinige Elternzeit von Frau C. nach den Geburten der beiden ersten Kinder und auch die Aufgabenverteilung während der Elternzeit jedoch das Bild einer klaren Aufgabenteilung, in der sie für den Säugling und er für die älteren Geschwisterkinder zuständig ist – eine häufige Verteilung bei Familien mit mehreren Kindern, wie auch Pfahl u.a. (2009) feststellen.

„Wenn bereits ein Geschwisterkind vorhanden ist, richtet sich die Aufmerksamkeit des Vaters nicht nur auf das Neugeborene, sondern auch auf das Geschwisterkind, das ebenfalls gut versorgt sein will. Die Väter haben gerade die Situation des bereits etwas älteren Geschwisterkindes im Blick und sehen sich in der Verantwortung, für dieses Kind zu sorgen, während die Mutter vorrangig für das Neugeborene zuständig ist. (...) Häufig beschreiben die Väter eine regelrechte 'Arbeitsteilung' zwischen den Eltern: Sie übernehmen die Versorgung des älteren Geschwisterkindes, um damit der Partnerin mehr Zeit und Ruhe für das Neugeborene einzuräumen“ (ebd., 77)

Dabei fühlt sich Herr C. selbst deutlich weniger „geeignet“, die Bedürfnisse eines Säuglings wahrnehmen und adäquat befriedigen zu können, als er dies seiner Frau zuschreibt. Ihm liege es eher, seine älteren Kinder zu versorgen, so dass er im Hinblick auf die Pflege und Versorgung des Neugeborenen froh ist, die Eltern-



zeit überwiegend parallel mit seiner Frau genommen zu haben, um die beschriebene Aufgabenteilung umsetzen zu können.

Frau C.: Vielleicht trauen die [Väter, R.R.] sich auch nicht, wenn die Kinder so klein sind. Ich meine, ich bin ja zuhause. Wenn ich jetzt nicht da gewesen wäre, wäre es vielleicht für dich auch anders gewesen, dann hättest du es vielleicht auch nicht gemacht. Ich bin ja immer noch da. (F3, I1, §274)

Auffällig v.a. im Vergleich zu Herrn B. als „(semi-)paritätischem“ und Herrn D. als „familienorientiertem Elterngeldnutzer“ ist, dass Herr C. sich im Vorfeld seiner Elternzeitankündigung keine Gedanken über mögliche berufliche Konsequenzen macht. Ihm ist seine Erholung vom Beruf und seine Familie wichtiger als mögliche berufliche Konsequenzen durch die Elternzeit, so wie 54% der „umgekehrten Elterngeldnutzer“, die mit dieser Einstellung an zweithöchster Stelle und elf Prozentpunkte über dem von Pfahl u.a. (2009, 90) ermittelten Gesamtdurchschnitt der befragten Elterngeldnutzer liegen.

Bei aller Unerschrockenheit bzgl. möglicher negativer beruflicher Konsequenzen ist es Herrn C. während seiner Elternzeit dennoch wichtig, über die weitere Situation an seinem Arbeitsplatz informiert zu bleiben, nachdem er eine Stellenausschreibung seiner Firma sieht, die exakt seinen Arbeitsplatz beschreibt (vgl. 6.8.3).

### 8.3.3 Elternzeit als Strategie einer beruflichen Auszeit und Erholung

Bei aller Notwendigkeit der Entlastung seiner Partnerin nach der Geburt ihres dritten Kindes stehen für Herrn C. damit die beruflichen Gründe für eine Auszeit sehr im Vordergrund seiner Elternzeitstrategie. Seine ergänzende Unterstützung in Haushalt und Erziehung sind dabei passende Legitimationen, die Bezugsdauer von Elterngeld möglichst lange auszuschöpfen.

#### a. Elternzeitarrangement

Für Herrn C. hatte sich bereits vor der dritten Schwangerschaft seiner Frau und vor der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate entschieden, eine sechsmonatige Elternzeit als Auszeit von seinem Beruf zu nehmen, da ihn der Schichtbetrieb und zusätzliche Arbeitsschutzauflagen sehr belastet haben (vgl. 6.1.4). Mit der dritten Schwangerschaft seiner Frau ist für ihn klar, dass er nicht wie ursprünglich geplant, sechs Monate Elternzeit für sein zweites Kind nimmt, sondern das zum 01.01.2007 eingeführte Elterngeld, das seine Frau nur in Höhe des Grundbetrags von 300 € bekommen würde, durch die Wahrnehmung von zwölf Monaten Elternzeit voll ausschöpfen will. Mit einem Gefühl von „jetzt erst recht“ (vgl. 6.1.1) sieht er so optimale Voraussetzungen, nicht nur seinem Erholungsbedürfnis nachzukommen, sondern auch seine Frau in der Betreuung der dann drei Kinder zu unterstützen. Die niedrigen Lebenshaltungskosten der Familie und fehlende Übergangsregelungen bei der Einführung des Elterngeldes machen ihm und seiner Frau die Entscheidung leicht, sich die Elternzeit zu „gönnen“ (vgl. 6.2). Die hohe berufliche Unzufriedenheit, die relative finanzielle Unabhängigkeit, die fehlende Über-

gangsregelung beim Elterngeld und die als besonders hoch empfundene Erziehungsbelastung haben so zu einer kurzen und konfliktfreien innerfamilialen Aushandlung und Planung seiner deutlich über dem durchschnittlichen Elterngeldbezug von 3,4 Monaten von Vätern (destatis 2011a) liegenden Elternzeit geführt.

Anders als in den drei übrigen Fällen, spielt für Herrn C. als Vertreter des „modernen neuen Mannes“ die öffentliche Diskussion um das Elterngeld und Partnermonate eine deutlich geringere Rolle für die Elternzeitentscheidung. Im Vordergrund steht für ihn seine berufliche Auszeit, ein Motiv, das trotz seiner Elternzeit-Dauer und seinen familienbezogenen Motive nicht ganz zum „umgekehrten Elterngeldnutzer“ passt. Entsprechend seiner beruflichen Frustration ist sein Verpflichtungsgefühl gegenüber seinem Arbeitgeber und damit die Antizipation der Überbrückung seiner Elternzeit durch seinen Arbeitgeber deutlich geringer ausgeprägt als beim „starken Haupternährer“ Herrn A. oder auch bei Herrn C., der ebenfalls dem „modernen neuen Mann“ zuzuordnen ist. Seine, im Vergleich zu allen anderen Fällen voreilende, besonders frühzeitige Ankündigung seiner Elternzeit gegenüber seinem Vorgesetzten ist dabei eher Ausdruck seiner Frustration und einer damit einhergehenden gewissen Gleichgültigkeit bzw. Unbedarftheit, als seines „Commitments“ (vgl. 6.8.2, 8.4.3) gegenüber seiner Arbeit, wie sie Herr D. und Herr A. zum Ausdruck bringen.

Das gewerbliche Arbeitsumfeld – mit einem hohen Anteil gering qualifizierter und in Leiharbeit Beschäftigter – nimmt die erste freimütige Ankündigung von Elternzeit bereits Monate im Voraus, ähnlich wie bei Herrn A., nicht wirklich wahr und / oder ernst. Diese Reaktionen mögen zum einen der noch ungewohnten Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter in relativer zeitlicher Nähe zur Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate Anfang 2007 geschuldet sein. Sie lassen aber auch einen Zusammenhang mit dem, im Vergleich zu den anderen Fällen niedrigen Qualifikationsniveau und damit einhergehenden traditionellen Rollenvorstellungen in der unteren Mittel- bzw. Unterschicht, die das Arbeitsumfeld prägen, vermuten. Entsprechend unverständlich sind die Reaktionen des, aus traditionellen Milieus stammenden, direkten Vorgesetzten (vgl. 6.10.1), der die betrieblichen Ausfälle kompensieren muss. Er zeigt jedoch – ähnlich wie die Arbeitsgebervertreter in den anderen Fällen auch – weder Ambitionen, über die Elternzeit an sich noch über deren Dauer zu verhandeln.

### **b. Gleichstellungsaspekte der Elternzeit**

Ähnlich wie Herr B. als „moderner neuer Mann“ nimmt auch Herr C. seine Elternzeit im Bewusstsein um deren Ablehnung durch seine Herkunftsfamilie bzw. die Familie seiner Frau wahr. Intensive Vater-Kind-Kontakte und aktiv erziehende Väter, die in Elternzeit gehen, sind eine Ausnahme in ihren traditionsverwurzelten Herkunftsmilieus, von denen sich die „modernen neuen Männer“ bewusst als

„avantgardistisch“ (vgl. 6.5.3) abgrenzen. Gerade im ländlichen Raum, zeigen sowohl die Elterngeneration als auch traditionell orientierte Gleichaltrige Unverständnis. Insbesondere im dörflich und katholisch geprägten Lebensumfeld der Familie C. liegt eine längere, ja sogar elfmonatige Wahrnehmung von Elternzeit durch den Vater – eine Zeit, die „eigentlich“ der Mutter als primär Erziehender „zusteht“ – außerhalb des Vorstellbaren der Großeltern, der weiteren Verwandtschaft und der Dorfgemeinschaft. Hier herrscht Verwunderung darüber, warum denn der Vater zuhause bleiben muss, wenn doch auch die Mutter da ist. Herr C. ist damit im Dorf das „Enfant Terrible“, der Avantgardist, der Mann, der die Tabus bricht, eine Rolle, die ihm – ähnlich wie Herrn D., den als „postmodern-flexiblen Mann“ die Lust am Tabubruch kennzeichnet – gefällt. Andererseits lassen die Erfahrungen, die Herr und Frau C. mit Reaktionen in ihren Herkunftsfamilien und in ihrer Dorfgemeinschaft machen, sie immer wieder nach Legitimationen für die parallele Elternzeit suchen und anführen, die sie v.a. im Bereich der Betreuung der Geschwisterkinder und der Entlastung der Partnerin finden (vgl. 6.1).

Mit Gleichstellungskonflikten geht Herr C. sehr offen um. Für die Erziehungs- und Betreuungsarbeit seines jüngsten Sohnes sieht er sich nicht nur qua fehlender Stillfähigkeit als nicht so gut geeignet. Wie andere postmaterielle Männer auch delegiert er die Erziehung und Versorgung kleinerer Kinder gern an die Mutter. Diese Verteilung begründet er dabei entgegen aller Gleichstellungsansprüche jedoch über eine eher dem „starken Haupternährer“ entsprechende biologistische, „natürliche“ Perspektive, dass Frauen und Männer ‚im Wesen‘ verschieden sind.“ (Wippermann u.a. 2009, 78). Aus seiner Sicht scheinen Väter damit grundsätzlich nicht so kompetent im Umgang mit Säuglingen wie Mütter.

Herr C.: Also, als Ersatz fühle ich mich nicht geeignet. Um Gottes Willen. Mit den zwei Großen ja, aber wenn er noch dabei ist, das hätte nicht funktioniert. Auf keinen Fall. (...) ich liege da meistens verkehrt. Ich weiß dann nicht, ist er jetzt müde, hat er Hunger, tut ihm was weh? Dann ist die Mama in der Nähe, dann gebe ich ihn einfach rüber und die weiß dann was zu machen ist. Das ist halt so. Ich glaube, Väter sind da nicht allzu gut dafür geeignet, für solche kleinen Kinder. (F3, I1, §275-279)

Auch wenn Herr C. in seiner Elternzeit Aufgaben in Haushalt und Kindererziehung übernimmt und er primär für die älteren Kinder verantwortlich ist, bleibt die Hauptverantwortung für den häuslichen Bereich jedoch bei Frau C. In der Konsequenz herrscht zwischen Herrn und Frau C. damit – ähnlich wie beim „starken Haupternährer“ Herr A. – trotz der geschilderten Gleichstellungsbekanntnisse eher eine potenzielle Parität (vgl. 6.7.3), auch wenn sich v.a. aufgrund der Dauer der Elternzeit alltägliche Aushandlungsprozesse tendenziell verändern.

### c. Verlauf der Elternzeit und Auswirkungen in Familie und Beruf

In der familialen Umsetzung der Elternzeit zeigen sich neben den Vorteilen, die die gemeinsame Elternzeit für einen entspannten Familienalltag und dessen Unwägbarkeiten bietet, auch Anpassungsschwierigkeiten, die v.a. in den Entscheidungen

zu und den Umsetzungen von alltäglichen Prozessen auftauchen und bei Frau C. das Gefühl erzeugen, kontrolliert zu werden. Hatte sie hier vor der Elternzeit ihres Mannes weitestgehend allein entschieden, beanspruchen die Abstimmungsprozesse nun mehr Zeit. Mit der für Väter vergleichsweise langen Elternzeit geht somit tendenziell eine Veränderung der im Alltag traditionellen Aufgabenverteilung und der Zuordnung der häuslich-familialen Definitions- und Ausführungsmacht einher, die bei einer kurzen, urlaubsähnlichen Elternzeit des Vaters beibehalten wird (vgl. 6.7.4). Die lange parallele Elternzeit führt hier zu einer Verschiebung bisheriger alltäglicher Selbstverständlichkeiten und Strukturen, an die sich Väter wie Mütter erst gewöhnen müssen und die sowohl belastend – wie von Frau C. – als auch in Form geteilter Verantwortung als entlastend – wie von Frau B. – empfunden werden kann.

Im Hinblick auf seine berufliche Situation ist die vergleichsweise lange Elternzeit für Herrn C. als Auszeit und Erholung vom Beruf zunächst zielführend; mit der Distanz zum Beruf und den Stressfaktoren, die die Elternzeitentscheidung beeinflusst haben, stellt sich weitestgehend Entspannung ein. Diese schlägt für Herrn C. jedoch mit einer, seinem Stellenprofil entsprechenden Stellenausschreibung in eine gefühlte Bedrohung von Arbeitslosigkeit um, die ihn eine potenzielle erneute Entscheidung für eine längere Elternzeit in Frage stellen lassen. V.a. vor dem Hintergrund seiner langen Elternzeit ohne Kontakt zu seinem beruflichen Umfeld entwickelt der umgekehrte Elterngeldnutzer Herr C. bedrohliche Sanktionierungs-Szenarien, in denen der es der Rückversicherung seiner Kollegen und seines Arbeitgebers bedarf, um sich seines beruflichen Standings zu vergewissern.

Diese Angst um seinen Arbeitsplatz ist jedoch auch vor dem Hintergrund der Umbrüche in seiner durch die deutsche Wiedervereinigung geprägten Erwerbsbiographie zu sehen. Als angelernter Arbeiter steht er in relativ starker Abhängigkeit von seinem Arbeitgeber, bei dem er nach der Wiedervereinigung, als seine in der DDR absolvierte Ausbildung in der Rinderproduktion obsolet wurde, ohne erneute Ausbildung eine Anstellung fand. In Anbetracht seiner berufsbedingten Belastungen und Unzufriedenheiten spielt er zwar rückblickend mit dem Gedanken, ob es nicht besser gewesen wäre, eine erneute Ausbildung zu absolvieren. Diese Möglichkeit erscheint für ihn jedoch aufgrund der damit einhergehenden zusätzlichen Belastungen im Spannungsverhältnis zwischen Erwerbs- und Familienarbeit als nicht realisierbar (vgl. 5.3 und 6.2.4). Die Elternzeit ist hier für ihn eine Gelegenheit, sich zeitlich begrenzt mit einem legitimen Grund zu erholen, ohne die Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitssituation grundlegend zu verändern, auch wenn sich im Verlauf der Elternzeit Befürchtungen einstellen, damit seine Arbeitsplatzsicherheit zu gefährden.

#### d. Wünsche und Perspektiven

Ähnlich wie Herr B., der „(semi-)paritätische Elterngeldnutzer“, wünscht sich Herr C. im Anschluss an die Elternzeit einen langsamen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit bzw. eine Reduzierung seiner Arbeitszeit. Damit scheint die Wahrnehmung von Elternzeit in relativer Unabhängigkeit von deren Dauer bei „modernen neuen Männern“ mit einer Veränderung der Einstellung zur Berufstätigkeit einher zu gehen. Die Elternzeit als Entwöhnung von der Erwerbsarbeit verstärkt den Wunsch „moderner neuer Männer“ bzw. Väter nach einer Veränderung der Arbeits- und Betriebskultur hin zu mehr Familienfreundlichkeit. Für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit bedeutet dies v.a. eine Berücksichtigung psychosozialer Anpassungen der Väter und ihrer Familien im Übergang von der Elternzeit in die Erwerbsarbeit.

Das Beispiel von Herrn C. zeigt, dass ein Einzelfall das Raster der bestehenden personenbezogenen Typisierungen „sprengen“ kann. Allein die Betrachtung der Eckdaten seiner Elternzeit lässt ihn als „umgekehrten Nutzer“ erscheinen. Die für die „umgekehrte Elterngeldnutzung“ bei Pfahl u.a. (2009, 71) als typisch beschriebenen Motive, das Bemühen um die Kinder und die Entlastung seiner Partnerin, sind jedoch dem Wunsch nach einer beruflichen Auszeit nachgeordnet. Die berufliche Frustration als Motiv für die Elternzeit erweitert die benannten Typologien und liegt quasi quer zu ihnen; sie kann je nach Ausprägung Hauptmotiv oder entscheidungserleichternder „Katalysator“ auch für andere Typen sein (vgl. ebd., 87). Die Elternzeit wird für ihn zur Entlastung, beruflich wie familial, bringt jedoch lediglich eine Pause von den und keine Lösung für die beruflichen – hier schichtarbeitsbezogenen – Probleme, die sich zum Ende der Elternzeit wieder massiv in den Vordergrund drängen und nach einer grundsätzlichen Lösung verlangen. Die Elternzeit als Strategie für eine Auszeit und Erholung vom Beruf wird damit zu einer Zeit der Verge-  
wässerung dessen, was Väter für eine familienfreundlichere Arbeitswelt bräuchten. Für Herrn C. als „modernem neuen Mann“ mit Tendenzen zum „starken Haupter-  
nährer“, der sich mit seiner Partnerin zumindest die Verantwortung für die Erziehung der älteren Kinder und den Familienunterhalt stärker teilen will, eine Zeit, die seinen Wunsch nach Flexibilisierung oder Ausstieg aus der Schichtarbeit verstärkt.

## 8.4 Elternzeitstrategie 4: „Anything goes“ – selbstverständlicher Baustein gleichberechtigter Aufgabenverteilung

Herr D. lebt mit seiner Partnerin eine ideell und real gleichberechtigte Partnerschaft mit flexibler, alternierender Aufgabenverteilung. Das hohe und paritätisch verteilte Einkommen der Familie bietet dem postmodern orientierten Paar vielfältige Möglichkeiten, ihre Lebens- und Erwerbsoptionen weitgehend losgelöst von traditionellen Mustern zu gestalten. In dieser Multioptionalität bringen Elternzeit und Elterngeld keine „Initialzündung“ zur Gleichstellung oder zur Veränderung der Lebens-, Arbeits- und Familiensituation mit sich. Sie sind vielmehr ein selbstverständlich genutzter Baustein der Work-Life-Balance, der hilft, vorhandene Einstellungen und Ideale zu realisieren.

### 8.4.1 Männliche Identität: „Postmodern-flexibler Mann“

Hinsichtlich seiner demographischen Daten, seines Männer- und Frauenbildes und seiner Wertorientierungen zu Gleichstellung, zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu Partnerschaft und zu Elternschaft und Erziehung lässt sich Herr D. sehr klar als „postmodern-flexibler Mann“ charakterisieren. Innerhalb dieses von Wippermann u.a. (2009) beschriebenen Basis-Typ 4 kann er dem Milieu der „postmodernen Performer“ zugeordnet werden, einem Milieu, in dem es eine große Rolle spielt, „das eigene Ding“ zu machen. Hier wird zwischen Mittelschicht und oberer Mittel- bzw. Oberschicht in einer Grundorientierung von Experimentierfreude und Ambiguitätstoleranz mit hoher Bereitschaft zu Leistung, Mobilität und Flexibilität „richtig Geld“ verdient, das wählerisch und kritisch-nutzwertorientiert in hochwertigen Konsum fließt (ebd., 184).

### Individuelle Männlichkeit mit weiblichen Facetten

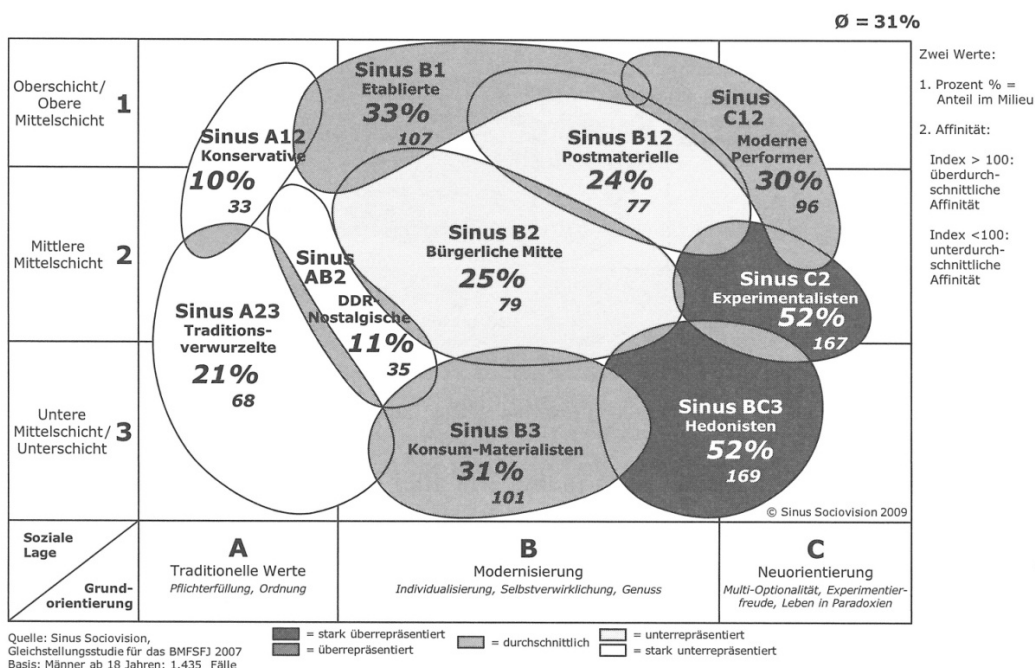


Abbildung 10: Lebensweltliche Zentren „Postmodern Flexibler Männer“ (Wippermann u.a. 2009, 95)

Wippermann u.a. (2009) beschreiben „postmodern-flexible Männer“ als nicht einfach zu erfassen. Als typisch für diesen „starken Mann mit weiblichen Facetten“ (ebd., 92) sehen sie „das Sowohl- als-auch, das Nebeneinander, Durchdringen und fragmentarische Durchbrechen von traditionellen und modernen Rollenbildern“ (ebd.). Kennzeichnend für diesen Typ und für Herrn D. ist das Motto der Postmoderne „anything goes“ (ebd., 93), die Gleichzeitigkeit, Multioptionalität, Flexibilität und der Ehrgeiz als Mischung, mit der „postmodern-flexible Performer“ ihre beruflichen wie privaten Interessen kombinieren. Dabei sieht Herr D. seine eigenen beruflichen und familialen Interessen und die seiner Frau als gleichwertig an. Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen sind für ihn selbstverständlich und kein Feld für politische Aktionen. Er distanziert sich klar von traditionellen Rollenmustern; auch wenn er selbstbewusst klassisch männliche Attribute wie Härte, Überlegenheit und Risikofreude lebt, integriert er in dieses Bild eine ganze Reihe klassisch weibliche fürsorgende Facetten und legt sehr viel Wert auf individuelle Verantwortung und Verbindlichkeit.

Herr D.: Worüber ich mir manchmal Sorgen mache ist, dass diese ganzen Diskussionen oder diese ganzen Vorurteile oder diese ganzen Ängste die man irgendwie bei andern Leuten spürt, dass die bei mir irgendwie so gar nicht vorhanden sind. Ich habe weder ein Profilneurosenproblem, noch Zukunftsängste, noch Berührungsängste bezüglich Hausarbeit und Kinderarbeit oder sonst was, noch fühle ich mich irgendwie nutzlos oder, dass mein Image leidet. Auf die Idee bin ich noch gar nicht gekommen, darüber nachzudenken. (F4, I1, §353)

Herr D. ist sich seiner guten Ausbildung, seiner beruflichen Kompetenzen, seiner Bedeutung für seinen Arbeitgeber und damit seinen Arbeitsmarktchancen durchaus bewusst, so dass er seine Überlegungen, Elternzeit wahrzunehmen, ganz offen mit seinem Vorgesetzten diskutiert. Dabei wird deutlich, dass es Herrn D. besonders wichtig ist, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und sich seine Unabhängigkeit zu bewahren, wobei er auch eine gewisse „Lust am Tabubruch und daran, neue Wege zu denken und zu gehen“ (Wippermann u.a. 2009, 97) empfindet, so dass es ihm bei der Wahrnehmung von Elternzeit nicht darum geht, „ob das jetzt Fashion ist oder State of the art oder politisch anerkannt“ (F4, I1, §228). Entsprechend beschreibt er sich selbst bzgl. seines individuellen beruflichen Standings als „abgewixt“ und für die Umsetzung individueller Ziele auch bereit, sich gegen berufliche Optionen zu entscheiden (vgl. 6.2.3).

Frau D. bietet ihm hier genau das Pendant, das für den „postmodern-flexiblen Mann“ besonders sympathisch ist. Sie ist eine selbstbewusste, zielstrebige Frau mit Kanten, die ebenso wie er eigene berufliche Interessen, Selbstbewusstsein, Zielstrebigkeit und klassisch männliche Eigenschaften mitbringt und verfolgt, dabei aber ihre klassisch weiblichen Eigenschaften nicht aufgibt, beide Seiten zu kombinieren weiß und auch im Interview nicht davor zurückschreckt, ihrem Mann ihre Sicht der Dinge klar entgegen zu stellen (vgl. 6.10.4).

„Anything goes“ charakterisiert auch die Möglichkeiten der Aufgabenverteilung innerhalb der Partnerschaft: Wer wann welchen Schwerpunkt auf welche Arbeit – Erwerb oder Familie – legt, ist grundsätzlich verhandelbar, so dass in Abgrenzung zum „neuen modernen Mann“ für den „postmodern-flexiblen Mann“ durchaus auch eine traditionelle Verteilung eine (zeitlich begrenzte) Option ist. Entsprechend dieser Einstellung legen „postmoderne Männer“ auch wenig Wert auf die Feststellung, dass ihre Partnerschaft gleichberechtigt ist, sie sehen sie ganz selbstverständlich als gleichberechtigt. Damit leben Herr und Frau D. in ihrer Partnerschaft eine bewusste Distanz zu klar definierten Rollenzuschreibung. Wer welche Aufgaben erledigt wird nicht qua Geschlecht, sondern nach individuellen Vorlieben bzw. zeitlichen Ressourcen entschieden und ist prinzipiell jederzeit neu verhandelbar. So kann sich der „postmodern-flexible Mann“ viel mehr als die Vertreter der anderen von Wippermann u.a. (2009) charakterisierten Typen vorstellen, eine traditionelle Rollenverteilung umzukehren, indem er selbst kein oder wenig Geld verdient, sich um Haushalt und Kinder kümmert, und seine Partnerin das Familieneinkommen bestreitet – Einstellungen, die sich mit denen von Herrn D. in weiten Teilen decken (vgl. 6.1.4). Im Interview machte er keinen Unterschied zwischen Elternschaft und Vaterschaft. So sieht er sich – abgesehen von der biologischen Determiniertheit durch die Gebärfähigkeit – als genauso wichtig für seine Kinder wie seine Frau. Sein Ideal ist es, dass beide Elternteile für die Kinder ansprechbar sind und seine Bereitschaft, auch selbst für die Erziehung der Kinder und die Familienarbeit zuhause zu bleiben, teilen 35% der Vertreter des „postmodern-flexiblen Mannes“ (ebd., 97). Seine Ideale setzt Herr D. im Alltag durch die Wahrnehmung von Elternzeit im Elterngeld-Bezug und eine anschließende Teilzeit-Elternzeit außerhalb des Bezugszeitraums von Elterngeld als für ihn auch in seiner beruflichen Position selbstverständliche Option im „anything goes“ zwischen Familie und Beruf um.

Herr D.: Für mich ist schon wichtig, dass es irgendwie nicht, dass es per se keine Rollenzuweisung gibt. Es gibt da natürlich das Problem der Geburt, das ist schon klar. Und dass natürlich möglicherweise der Mann nicht den ersten Monat bzw. die ersten Lebensmonate Elternzeit nimmt und die Frau arbeiten geht, wobei auch das kommt natürlich darauf an. Die Wahrscheinlichkeit ist natürlich relativ hoch, dass die Frau am Anfang gewisse Tendenzen hat. Aber, ansonsten gibt es da für mich keinen Unterschied zwischen Vater und Mutter. Es gibt für mich auch keine Vätermonate, sondern höchstens Partnermonate. Und die besonders schöne Situation ist natürlich, wenn tatsächlich beide in der gleichen wirtschaftlichen Position sind und wenn das qua Einkommen nicht schon eine Präjudizierung gibt, für wen es schlauer ist, länger zuhause zu bleiben. Und für die Kinder halte ich es natürlich insbesondere für wichtig, wenn möglichst beide ansprechbar sind oder einen Anteil daran haben. (F4, I1, §553)

### 8.4.2 Elterngeld-Nutzertyp: „Familienorientierter Nutzer“

Herrn D.'s Elterngeldnutzungsmuster entspricht in seinen Eckdaten dem von Pfahl u.a. (2009) beschriebenen Muster des „familienorientierten Nutzers“. Zu dieser Gruppe zählen sie in ihrer Untersuchung 9% der von ihnen interviewten Väter, die zwischen einem und acht Monaten Elterngeld nutzen und zusätzlich über eigene



Erfahrungen mit (ergänzender) Elternzeit oder sonstiger familienbedingter Teilzeit verfügen, so wie Herr D.

Typisch für diese Väter ist v.a., dass sie Partner von Frauen mit (ebenfalls) hoher beruflicher Qualifikation und entsprechender Orientierung sind, dass sie ihre Partnerin in deren Erwerbstätigkeit unterstützen und ihr durch die eigene Elternzeit einen möglichst frühen Wiedereinstieg in den Beruf ermöglichen wollen.

„Väter, die den Berufseinstieg der Partnerin durch eigene Inanspruchnahme der Elternzeit unterstützen wollen, nehmen entweder von vornherein deutlich längere Elternzeiten (mindestens sechs bis acht Monate) oder sie kombinieren eine kurze Elternzeitphase mit einer sich anschließenden längeren Elternzeitphase (...).“ (Pfahl u.a. 2009, 83)

Zudem stellt sich für „familienorientierte Nutzer“, „bei denen die Erwerbstätigkeit der Partnerin relevanter Bezugspunkt für die eigene Elternzeitentscheidung ist (...) die Frage, welcher der beiden Partner eine vorübergehende, längere Erwerbsunterbrechung eher bewältigen kann, mit offenem Ausgang. Oder andersherum: Eine anspruchsvolle Berufstätigkeit der Partnerin führt bei diesen Vätern stärker als in anderen Familien dazu, dass sie sich dann auch für eine 'familienorientierte' Nutzungsweise entscheiden.“ (ebd., 100)

Für Herrn D. ist diese Ergebnisoffenheit eine selbstverständliche Konsequenz seiner gleichberechtigten Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu seiner Partnerschaft und dazu, seine Partnerin in ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen, so wie er dies auch von ihr erwartet. Sie ist Teil eines partnerschaftlichen Arbeitsmodells mit situationsbezogener Aushandlung, das für den „familienorientierten Elternzeitnutzer“ typisch ist (ebd.). Die nachhaltige Verlagerung der finanziellen und innerfamiliären Verantwortung auf beide Partner (vgl. ebd., 81ff.) gehört fest zum Lebens- und Beziehungskonzept von Herrn und Frau D., in dem eine Hausfrauen- oder Zuverdienerinnenehe für beide außerhalb des Vorstellbaren liegt.

Herr D.: Da sind ja dann bei vielen anderen auch entsprechend die Männer in der Hinterhand, die dann von vornherein sagen, meine Frau muss nicht arbeiten, weil ich verdiene selbst genug. Und das ist so der ganze Klassikerkram. Das käme bei uns überhaupt nicht infrage.

Frau D.: Das wäre doch hier der Brüller, wenn wir so ein Ding fahren würden „Meine Frau braucht nicht mehr arbeiten gehen, Super!“ Das sind wirklich Welten.

Herr D.: Da sind wir ganz anders sozialisiert und haben uns natürlich unser soziales Umfeld auch ausgesucht nach Leuten die dann so ticken. (F4, I1, 439-441)

So ist es für Herrn D. selbstverständlich, den Zeitpunkt seiner Elternzeit an den freiberuflichen Erfordernissen seiner Frau zu orientieren (vgl. 6.6.1).

Neben den Motiven für seine Elternzeit decken sich auch die familialen und beruflichen Einflussfaktoren auf Herrn D.'s Elternzeitentscheidung in weiten Bereichen mit denen von Pfahl u.a. (2009, 95ff.) als „familienorientierte Nutzer“ identifizierten Vätern: Die finanzielle Situation der Familie ist sehr gut. Beide sind beruflich erfolgreich und tragen gleichviel zum Familieneinkommen bei. Traditionelle Geschlechterbilder gelten beiden als obsolet und sowohl ihre Akzeptanz gegenüber

externer Kinderbetreuung als auch das zur Verfügung stehende Betreuungsnetz ermöglichen ein breites Spektrum an Erwerbs- und Familienarbeitsoptionen.

Neben seinen sehr günstigen persönlichen und familialen Rahmenbedingungen sieht Herr D. auch die betrieblichen Einflussfaktoren auf seiner Elternzeitsentscheidung als sehr günstig, wenn auch je nach Hierarchieebene in seinem Unternehmen sehr unterschiedlich ausgeprägt (vgl. 6.2.3).

Seine Einschätzung der Familienfreundlichkeit seines direkten beruflichen Umfeldes deckt sich mit der anderer „familienorientierter Elterngeldnutzer“: 83% schätzen das Betriebsklima in ihrem Betrieb als familienfreundlich ein (ebd., 105).

Umgekehrt verhält es sich dagegen bei der Unterstützung durch die Personalvertretung. Nur 26% der „familienorientierten Elterngeldnutzer“ fühlen sich durch sie unterstützt (ebd., 115). Dies trifft jedoch nur bedingt auf Herrn D. zu, da er zum einen die Personalvertretung – wie die anderen Interviewten auch – eher als helfende Instanz im Konfliktfall sieht, und er zum anderen als außertariflich Beschäftigter eher einen professionellen Rechtsbeistand suchen würde. Im Kontext der Elternzeit-Wahrnehmung hat jedoch sein Vorgesetzter eine ähnlich schützende Funktion gegenüber der Unternehmensleitung übernommen:

Herr D.: Genau, da hat er schon die schützende Funktion übernommen. Aber das ist natürlich jetzt auch ein individuelles Verhältnis, das ich jetzt mit meinem Chef habe, oder wie mein Chef halt führt. Das ist jetzt nicht unbedingt Standard. (F4, I1, §291)

### **8.4.3 Elternzeit als selbstverständliche Strategie im „anything goes“ der familialen Verteilung von Erwerbs- und Care-Zeiten**

Im gemeinsam auf Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit ausgerichteten Lebensentwurf von Herrn und Frau D. ist die flexible Verteilung von Erwerbs- und Care-Zeiten selbstverständlich. Das Elterngeld ist für beide eine weitere Option in ihrem Handlungsrepertoire und vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsbelastung und dem hohen Familieneinkommen v.a. ein emotionaler Stimulus für eine gemeinsame Familien-Auszeit vom Beruf.

#### **a. Elternzeitarrangement**

Auch wenn es für „familienorientierte Nutzer“ eher typisch ist, ihre Elternzeit versetzt zur Partnerin wahrzunehmen, war es Herrn und Frau D.'s ursprüngliches und von ihnen am höchsten bewertetes Motiv, gemeinsam in Elternzeit zu gehen, um eine „schöne gemeinsame Familienzeit“ (Pfahl u.a. 2009, 75) verbringen zu können. Vor dem Hintergrund ihrer hohen Arbeitsbelastung wollte das sich selbst als „Workaholic“ (F4, I1, §394) bezeichnende Paar mit seinen Kindern eine längere Reise ins Ausland machen, um die hohe Arbeitsbelastung, unter der auch die Kinder leiden, eine Zeit lang zu kompensieren (vgl. 6.1.1). Den Wunsch, sich durch die Nutzung der Elternzeit für eine vergleichsweise kurze Zeit als Ausnahme zum gewohnten Alltags ausnahmslos der Familie zu widmen und gemeinsam etwas er-

leben, ist sonst überdurchschnittlich stark bei „vorsichtigen Elterngeldnutzern“ zu verzeichnen, die sich, wie Herr A. im Fall 1, auf die Wahrnehmung von ein bis zwei Partnermonaten parallel zur Elternzeit der Partnerin beschränken.

So folgt die Entscheidung, Elternzeit wahrzunehmen, aufgrund eines „Motivations-Mix“ aus dem auf die gesamte Familie bezogenem Erholungsbedürfnis (vgl. 6.1.1, 6.1.2) auf der einen und der Umsetzung paritätischer Aufgabenverteilung und eigener egalitärer Ideale im Selbstverständnis als Mann und Vater (vgl. 6.1.4), die für den „postmodern-flexiblen Mann“ charakteristisch sind, auf der anderen Seite, wobei die identitätsbezogenen Aspekte deutlich überwiegen. Aufgrund der Höhe des Gesamteinkommens der Familie (vgl. 6.2.2) wird das ab einem Betrag von 1800 € gedeckelte Elterngeld für den gut verdienenden „postmodern-flexiblen Mann“ eher zu einem „emotionalen Anreiz“ (vgl. 6.2.1 bzw. F4, I1, §204), der zwar die monatlichen Fixkosten der Familie in etwa decken soll, das laufende Einkommen jedoch nur ansatzweise ersetzt, so dass zusätzliche eigene finanzielle Reserven für die Umsetzung der Elternzeit sowohl notwendig als auch verfügbar sind. Zudem sind sein berufliches Standing, in dem Herr D. sich selbst als Leistungsträger für seinen – oder auch potenzielle andere – Arbeitgeber sieht (vgl. 6.2.3), sein gutes und vertrauensvolles Verhältnis zu seinem direkten Vorgesetzten und sein klares Vertrauen – und das seiner Partnerin – in seine Erziehungskompetenz, das eine flexible Aufteilung der Care-Aufgaben in der Familie ermöglicht, entscheidende Rahmenbedingungen, die die Wahrnehmung von Elternzeit in der Selbstdarstellung des „postmodern-flexiblen Mannes“ als selbstverständlich erscheint lassen.

Trotz aller individuellen und familialen Selbstverständlichkeit der Elternzeit stellt sie im hoch qualifizierten beruflichen Kontext der Beratungstätigkeit im Finanzsektor einen absoluten Tabubruch dar, der jedoch – dem Charakter des „postmodernen-flexiblen Mannes“ entsprechend auch mit einer gewissen Lust – zur Umsetzung der eigenen Interessen in Kauf genommen wird. Mit seiner Elternzeit wendet sich Herr D. damit klar gegen das in vielen großen Unternehmensberatungen gültige Prinzip des „*up or out* bzw. *grow or go*“ (Rudolph 2007, 51). In diesem Bereich ist der Selektionsprozess des beruflichen Aufstiegs im Rahmen eines Partnermodells von sehr klaren Erwartungen an Leistung und Aufstiegsorientierung geprägt, in denen Rudolph (2007, 54f.) drei strukturelle und kulturelle Faktoren (Ideologie unbegrenzter Verfügbarkeit, informelle Netzwerke, Leistungsinszenierungen) ausmacht, die einen geschlechtshierarchischen Segregationsprozess kennzeichnen, der hegemoniale Männlichkeit positiv und Frauen und weiblich konnotierte Tätigkeiten wie familiäre Care-Aufgaben negativ sanktioniert.

### **b. Gleichstellungsaspekte**

Der offene und flexible Umgang mit der mit seiner Partnerin gelebten Gleichstellung ist für Herrn D. in seinem familialen und beruflichen Bereich eine Selbstverständlichkeit, die er gerne betont. Dabei verfolgt Herr D. als typischer Vertreter des gut gebildeten, erfolgreichen, egalitär eingestellten und experimentierfreudigen „postmodern-flexiblen Typus“ keine gesellschaftspolitischen Interessen, sondern hat im Wesentlichen sein eigenes Wohl und das seiner Familie im Blick – ein zentraler Anlass für Differenzen mit seiner Partnerin, die das Thema Gleichstellung auch gesellschaftspolitisch voranbringen will (vgl. 6.6.3).

So selbstverständlich für den modernen Performer Herr D. die Gleichberechtigung mit seiner Partnerin einerseits ist, so schwer fällt es ihm andererseits zu äußern, was für ihn Vaterschaft bedeutet. Eine Definition der eigenen Rolle bereitet ihm im Interview große Schwierigkeiten, die zum einen der großen Vielfalt, der Multioptionalität, eben dem „anything goes“ geschuldet sein und damit als mangelnde Orientierung interpretiert werden kann, die zum anderen aber auch auf die Unangemessenheit der Vorstellung festgeschriebener Rollenbilder verweisen kann, die sich für den „postmodern-flexiblen Mann“ schlichtweg überlebt haben. Inwieweit er sich tatsächlich von diesen Vorstellungen gelöst hat bzw. klassisch männliche Attribute und Statussymbole für ihn unbedeutend sind oder eben nicht, ist eine der Streitfragen zwischen ihm und seiner Frau, die ihn aus seiner Sicht von Rollen abbringen will, die er meint nicht zu vertreten (vgl. 6.6.3, 6.10.2, 6.10.4).

### **c. Verlauf der Elternzeit und Auswirkungen in Familie und Beruf**

Der Übergang in eine längere Elternzeit scheint „postmodern-flexibel-familienorientierten Männern“, die die Elternzeit als selbstverständlichen Bestandteil ihrer Vereinbarkeitsstrategie nutzen, relativ leicht zu fallen. Sie verfügen durch ihre alltägliche Aufgabenverteilung bereits über hinreichende außerberufliche „Gebrauchswerterfahrungen“<sup>53</sup> im Familienalltag, der Hausarbeit und in der Erziehung. Damit findet für Männer wie Herrn D. mit der Elternzeit auch kein Aufgaben- oder gar Rollenwechsel statt, da sie bereits im Alltag sehr flexibel mit der Verteilung von Aufgaben umgehen, so dass mal der eine, mal die andere voll- oder teilzeiterwerbstätig ist und/oder familiäre Care-Tätigkeiten übernimmt oder diese bei einer Vollzeiterwerbstätigkeit beide Elternteile mit externen Betreuungslösungen ausgeglichen werden (vgl. 6.7.3). Entsprechend bietet sich für Väter, die die Verteilung

---

<sup>53</sup> Im Gegensatz dazu konstatieren Böhnisch und Winter (1994) in Anlehnung an Beck-Gernsheim (1980, 74), dass ein „Mangel an Erfahrungen mit anderen ‚tätigen Lebensweisen‘, die sich außerhalb der Berufswelt abspielen, (...) Männer zuhause zu eingeschränkt handlungsfähigen, manchmal regelrecht ‚hilflosen‘ Wesen werden [lässt], die auf Dienstleistungen ihrer Frauen (bzw. Mütter) angewiesen sind. (...) Der Mangel an Erfahrung mit dem privaten Alltag schränkt die meisten Männer nicht nur in ihrer persönlichen Entfaltung ein und macht sie hilfloser gegenüber den Anforderungen des häuslichen Lebens, er wirkt auch in den Beruf hinein. Viele Männer sind ohne eigene außerberufliche Gebrauchswerterfahrung viel stärker den ‚Sachzwängen‘ ausgeliefert, wie sie die Berufsarbeit verlangt, und können dem kaum etwas entgegensetzen.“ (Böhnisch und Winter 1994, 157) Vor diesem Hintergrund ließe sich eine Wechselwirkung zwischen beruflicher Autonomie und Unabhängigkeit von „Sachzwängen“ und Care-Erfahrungen und -Kompetenzen von Vätern vermuten und ggf. in weiteren Studien untersuchen.

von Erwerbs- und Familienarbeit paritätisch oder alternierend mit ihrer Partnerin organisieren, auch jenseits der Elternzeit mehr Gelegenheit, intensive Beziehungen zu ihren Kindern aufzubauen, als für Väter, die in der alleinigen Erwerbsverantwortung stehen, so dass Herr D. die Bedeutung der Elternzeit für seine Vater-Kind-Beziehung nicht höher einschätzt, als die sonstige Zeit, die er mit seinen Kindern verbringt (vgl. 6.7.5).

Im Vergleich mit den anderen Interviewten ist Herrn D. nicht nur derjenige, bei dem egalitäre Einstellung und tatsächliches Verhalten am kongruentesten erscheinen, er ist auch der einzige der interviewten Väter, der Projekt- und Personalverantwortung trägt. Mit der ersten Ankündigung seiner Elternzeit bei seinem direkten Vorgesetzten ist klar, dass er die Projektleitung an einen Kollegen abgeben muss und auch nach der Elternzeit nicht wieder als Leiter in dasselbe Projekt einsteigen wird. Auch die offizielle Ankündigung der Elternzeit im Unternehmen läuft hier anders; der „Tabubruch“ des „postmodern-flexiblen“ Herrn D. wird gemeinsam mit seinem direkten Vorgesetzten vorbereitet, der die Entscheidung seines Mitarbeiters trotz der damit einhergehenden Schwierigkeiten stützt und ihn vor negativen beruflichen Auswirkungen – dem allenthalben gefürchteten Karriereknick – schützen will. Eine Unterstützung, in deren Genuss nur 33% der von Pfahl u.a. (2009) befragten „familienorientierten Nutzer“ kamen – zwei Prozentpunkte weniger als der Durchschnitt der Befragten.

Exakt dieser Karriereverzicht steht im Vordergrund der Reaktionen auf die Elternzeit im privaten und beruflichen Umfeld des erfolgreichen „postmodernen Performers“; nach Karriereeinbußen seiner Partnerin durch ihre familienbedingten Berufspausen fragt hingegen niemand (vgl. 6.4.5). Bei traditionell eingestellten Kolleginnen und Kollegen und selbst im direkten sozialen Umfeld des Modernen-Performer-Paares, das im Modell der Sinus-Milieus im höchsten Segment der postmateriellen Milieus von Neuorientierung und sozialer Lage anzusiedeln ist und das nach Wippermann u.a. (2009, 184) in der deutschsprachigen Bevölkerung mit 9,1% vertreten ist, dominiert die Annahme, dass durch seine Elternzeit nicht nur seine Karriere mindestens stagniert, wenn nicht gar beendet ist, sondern dass sich bei „vertauschten Rollen“ zwangsläufig auch die Paarbeziehung ins Negative verändert.

Herr und Frau D. leben jedoch ein Modell, in dem es ähnlich dem ihnen zugeordneten und von Wippermann u.a. (2009) beschriebenen Milieu um „Machen und Erleben“ und das „Überwinden von Grenzen“ geht. Es steht dem konservativen bzw. konservativ-etablierten Milieu mit traditionellen Werten von „Festhalten und Bewahren“, das mit klaren Rollenzuschreibungen an Männer und Frauen, Mütter und Väter, immer noch das klassische Establishment mit Exklusivitäts- und Führungsanspruch repräsentiert, diametral gegenüber (vgl. Wippermann u.a. 2009 und Weigel 2010). Rollenzuschreibungen, die sich gerade im hegemonial männlich

geprägten Segment klassisch-traditioneller Unternehmensführung und Unternehmensberatung (vgl. Rudolph 2007) zeigen und gegen die Herr D. mit der Inanspruchnahme einer zweiten Elternzeit erneut opponiert, indem er seine wöchentliche Arbeitszeit auf 60% auch ohne den Bezug von Elterngeld reduziert – eine Entscheidung, die er zum einen im Wissen um seinen „Marktwert“ und zum anderen vor dem Hintergrund der journalistischen Tätigkeit seiner Partnerin trifft (vgl. 6.6.2). So steht selbst in seiner beruflichen Position nie die Elternzeit selbst in Frage. Lediglich der für die Ankündigung im Management passende Zeitpunkt wird mit dem Vorgesetzten abgestimmt. Ansonsten ist für den „postmodern-flexiblen, familienorientierten Mann“ klar, dass familiäre und private Interessen bei gleichzeitig hohem Verantwortungsgefühl für die inhaltliche Arbeit Vorrang haben. Getragen ist sein Handeln dabei von, dem „postmodern-flexiblen Mann“ sympathischen Gefühlen von Überlegenheit, Härte, Selbstverwirklichung und Risikofreude (vgl. Wippermann u.a. 2009, 93), die im milieuähnlichen Freundeskreis wertschätzend und anerkennend wahrgenommen werden, befreundete Männer jedoch auch unter Handlungs- bzw. Legitimationsdruck setzen kann (vgl. 6.5.2).

Bei aller Selbstsicherheit, Risikofreude und selbstverständlichen Gleichstellung tauchen doch gerade im Bezug auf den Verlust beruflichen Status Divergenzen in den Wahrnehmungen des „postmodernen Performers“ und seiner Partnerin auf. Frau D. nimmt durchaus Verlustängste und Anpassungsschwierigkeiten im Übergang in die Elternzeit wahr, so dass die starke identitätsstiftende Funktion der Erwerbsarbeit für den „postmodern-flexiblen Mann“ mit „familienorientierter“ Wahrnehmung von Elternzeit nicht von der Hand zu weisen ist und sich auch in verbalen Abwertungen von Haus- und Familien- gegenüber Erwerbsarbeit ausdrücken.

Herr D.: (...) Haushalt ist keine Arbeit und Kinderbetreuung auch nicht. Es ist schon etwas anderes. Natürlich kotzt man auch und ist hier bis 22:00 Uhr beschäftigt, noch den Abendessentisch abzuräumen, aber es ist trotzdem keine Arbeit, zumindest nicht das, was ich darunter verstehe. (F4, I1, §449)

Die identitätsstiftende Funktion der Erwerbsarbeit bezieht sich beim „postmodern-flexiblen Mann“ im Vergleich zum „starken Haupternährer“ jedoch deutlich stärker auf eine inhaltliche und personelle Verpflichtung gegenüber der Arbeit an sich, als gegenüber dem Arbeitgeber oder dem konkreten Projekt. In der Konsequenz dieser inhaltlichen Verpflichtung wird – ganz im Sinne des charakteristischen „anything goes“ – auch aus der Elternzeit heraus flexibel mit beruflichen Belangen umgegangen, eine solche Flexibilität jedoch auch umgekehrt für familiäre Fragen erwartet (vgl. 6.8.2).

Diese Flexibilitätserwartungen kollidieren jedoch bezogen auf die Teilelternzeit mit den beruflichen Anforderungen von Projektarbeit im Beratungsbereich, der besonders stark von einer Anwesenheits- und Verfügbarkeitskultur geprägt und nicht auf die Berücksichtigung familialer Belange ausgelegt ist (vgl. Rudolph 2007, 55), so dass die Teilzeit Herrn D. „inkompatibel“ mit und nur begrenzt einsetzbar in sei-

nem Berufsfeld macht. Die zweite Elternzeit als Teilzeit gilt damit als erneuter Tabubruch sowohl für die Unternehmensberatungsbranche als auch für Führungskräfte allgemein. Dabei erscheint nicht die Dauer als entscheidend, sondern allein die Tatsache des Ausstiegs aus der Anwesenheitskultur und Vollzeitmentalität (vgl. Döge und Behnke 2005, 24; Gesterkamp 2005). In der Konsequenz reduziert sich so der „Marktwert“ des Mitarbeiters als „Ressource“, die nicht an den Markt gebracht werden kann, womit die Eltern(teil)zeit zum negativen „Impact“ für die Karriere wird (vgl. 6.9.5, 6.9.6).

#### d. Wünsche und Perspektiven

Anders als die übrigen befragten Väter wünscht Herr D. sich nichts für seine Perspektiven nach der Elternzeit. Dies widerspräche dem Selbstbild des „postmodernen Performers“, der problemlos sein Leben meistert bzw. die Widersprüchlichkeiten, die in der Perspektive seiner Partnerin auf seine Elternzeit aufscheinen, nicht als solche sieht. Dauerhafte Veränderungsnotwendigkeiten ergeben sich für ihn aus der Elternzeit nicht, da er es gewohnt ist, seine Berufs- und Familientätigkeit in Abhängigkeit von individuellen Gegebenheiten und Veränderungen immer wieder neu zu verhandeln. Typisch für diesen hohen Wert von Freiheit, Individualität und Flexibilität erscheint jedoch seine Forderung nach einer Flexibilisierung des BEEG hin zur rechtlichen Absicherung kurzfristigen und kurzzeitigen Engagements für den Arbeitgeber auch aus der Elternzeit heraus (vgl. 6.12.1), das v.a. mit dem hohen beruflich-inhaltlichen Commitment des „postmodern-flexiblen Mannes“ zusammenhängt.

Insbesondere in der Abgrenzung zu den anderen Fällen machen die im vierten Einzelfall um die Elternzeit von Herrn D. aufbrechenden Konflikte deutlich, dass „postmodern-flexible Männer“, denen ein hoher Grad an Neuorientierung, Multi-Optionalität und Experimentierfreude zugeschrieben wird (vgl. Wippermann u.a. 2009, 96) und die die Elternzeit als selbstverständliche Strategie im „anything goes“ ihrer familialen Verteilung von Erwerbs- und Care-Tätigkeiten nutzen, eine hohe Ambiguitätstoleranz mitbringen, mit der sie auch in (scheinbaren) Paradoxien leben, und eine Orientierung an neuen Männer- und Väterleitbildern leben können, ohne klassischen, männlich-hegemonialen Rollenzuschreibung und Statussymbolen gänzlich zu entsagen. „Postmodern-flexible Paare“ erscheinen dabei nach außen wie nach innen streitbar, wobei die Auseinandersetzungen um die gegenseitige Wahrnehmung bei aller Klarheit in den Aussagen sehr respekt- und verständnisvoll stattfindet. Frau D. als selbstbewusste, zielstrebige Frau mit Kantten (vgl. 8.4.1) geht es dabei v.a. darum, den Prozess der Elternzeit-Wahrnehmung aus ihrer Sicht darzustellen, ohne ihren Mann zu schonen, aber auch ohne ihn bloßstellen zu wollen. Eine Paardynamik, die den Schluss nahe legt, dass Unterschiede in der Selbst- und Fremdwahrnehmung und in den Aushandlungen zur

Elternzeit bei Vätern und ihren Partnerinnen eng verknüpft sind mit der Milieugehörigkeit der Väter, ihrer beruflichen Qualifikation, dem Grad ihrer beruflichen Verantwortung und v.a. mit dem Grad real gelebter Gleichstellung und der damit verbundenen beruflichen Qualifikationen und Aktivitäten ihrer Partnerin ansteigen. Diese Schlussfolgerung legt auch im Hinblick auf die Zurückhaltung, das Zögern und die Konflikte im Fall von Herrn B. nahe, dass mit wachsender Optionalität der Verteilung beruflicher und familialer Aufgaben bzw. der fortschreitenden Loslösung von klar definierten Rollen- bzw. Aufgabenverteilungen auch das Konfliktpotenzial in der innerfamiliären Aushandlungs- und Planungsphase der Elternzeit zunimmt. Die mit der Freisetzung aus Traditionen einhergehende Freiheit und der Zwang zur Wahl (vgl. 2.1), die (scheinbare) Auflösung äußerer strukturierender Zwänge, das „anything goes“, rückt dabei die Elternzeit des Vaters stärker in den Fokus der Handlungsoptionen der Paare. Wer, wann, wie viel Elternzeit nimmt erscheint als beliebig aushandelbar und vom (Un-)Willen der Partnerin bzw. des Partners abzuhängen, was leicht „als Kollision der Interessen gesehen“ (Frau D. F4, I1, §557) werden kann. Die der Individualisierung der Aushandlungen von Vereinbarkeiten von Familie und Beruf immanenten Paar-Konflikte (vgl. Beck und Beck-Gernsheim 1990) erweisen sich für Herrn und Frau D. jedoch erst durch das Führen der Auseinandersetzungen um die Elternzeit als fremdbestimmt. Die Elternzeit des Vaters und die mit ihr verbundenen Auseinandersetzungen moderner bzw. postmoderner Väter und ihrer Partnerinnen öffnet so die Perspektive für Begrenzungen, die die Paare als außerhalb ihrer Partnerschaft liegend realisieren. Diese Begrenzungen ergeben sich durch die Erfordernisse und Involviertheiten anderer Bezugssysteme, d.h. Systemumwelten, und engen die gemeinsame Entscheidungs- und Handlungsfreiheit trotz augenscheinlicher Multioptionalität ein.

### 8.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend gilt es nun, der unter 4.7 formulierten und am Anfang dieses Kapitels aufgegriffenen Frage nachzugehen, ob personenbezogene Typisierungen zu Männern und Vätern in der Lage sind, die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern hinreichend zu erklären oder ob die, auf den einzelnen Vater bezogenen Typisierungen nach Identität bzw. Elterngehaltungsmuster zu kurz greifen, und durch bzw. um eine Typisierung nach Strategien ersetzt bzw. ergänzt werden müssen. Sie lässt sich anhand der Analyse und Synthese der Elternzeiten der untersuchten Einzelfälle wie folgt beantworten:

Männliche Identität und Verhalten sind zentrale Bausteine im kontextualen Gefüge der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern. Männer, die qua Geschlechtsidentität nicht eine gewisse Affinität zu eigenem familialen Care-Verhalten mitbringen – wie der von Wippermann u.a. (2009, 81ff.) charakterisierte „Lifestyle-Macho“ – werden sich mit der Wahrnehmung von



Elternzeit sicherlich schwer tun. Die anderen drei von Wippermann u.a. (2009) skizzierten „Basis-Typen“ zeigen sich in der durchgeführten Synthese und Verdichtung zu Strategietypen als gut geeignet, die intrapersonalen, partnerschafts- und gleichstellungsbezogenen Kontextvariablen der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern vor dem Hintergrund des Milieuansatzes zu erfassen und so als „idealtypische“ Interpretationsfolie zu dienen. Als allein hinreichend für die Bestimmung einer zielführenden Strategie der Bewältigung von Vereinbarkeitsfragen von Vätern im Übergang zur Elternschaft durch die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter erscheint sie jedoch nicht, da sie vielfältige weitere wichtige Variablen der Kontextgebundenheit von Vaterschaft und Elternzeit v.a. im Bereich der Erwerbssituation – auch im Bezug zur Partnerin – und gesellschaftlicher – im Wesentlichen auf das BEEG bezogener – Rahmenbedingungen nicht erfasst.

Diese letztgenannten Bereiche – Erwerbssituation, betriebliche Nutzungserfahrungen und gesellschafts- bzw. familien- und sozialpolitischer Rahmen – werden primär in der auf Nutzungsmuster von Elterngeld bezogenen Typisierung von Pfahl u.a. (2009) abgedeckt. Sie sind ebenfalls elementare Bestandteile im kontextualen Bedingungsgefüge der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern. Jedoch sind auch die Nutzungsmuster von Elterngeld allein nicht hinreichend geeignet, die soziale Realität der kontextbedingten Prozesse im Sinne der Bewältigung von Lebenssituationen wie dem Übergang zur Elternschaft durch die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter und damit als auf das Individuum, die Familie und die Erwerbssituation bezogene Strategie angemessen zu beschreiben. Sie vernachlässigen v.a. die von Wippermann u.a. (2009) abgedeckten Faktoren sowie die Umsetzungserfahrungen und die Reaktionen im privaten und familialen Umfeld und im sozialen Nahraum.

Aufgrund der vorgenommenen Inhaltsanalyse des in den Perspektiven der Fallbeteiligten jeweils verschränkten Datenmaterials und der Synthese der Auswertung und Beschreibung der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern mit den gewählten bestehenden Typisierungen von Männern bzw. Vätern wird deutlich, dass je nach Kontext entweder stärker auf die familialen und beruflichen Rahmenbedingungen oder auf die Identität des Vaters bezogene, unterschiedliche strategische und damit handlungsleitende Ziele im Vordergrund stehen. Erklärt sich die „Elternzeit als Strategie für einen verlängerten Familienurlaub“ bei Herrn A. primär anhand der Rahmenbedingungen der Erwerbssituation, stellen sich die Bedingungsgefüge von Identität und Nutzungsmuster bei Herrn B.‘s „Elternzeit als Strategie zur Überwindung von Retraditionalisierung“ in etwa gleichberechtigt dar. Die „Elternzeit als Strategie einer beruflichen Auszeit und Erholung“ von Herrn C. fällt aus dem Erklärungsmuster der herangezogen Typen heraus und erlaubt lediglich ambivalente Zuordnungen. Der hier gewählte Zugang

der handlungsleitenden Strategie erlaubt bei diesem Fall eine eindeutiger und zielführendere Zuordnung und Beschreibung der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit als die Versuche der Zuweisung bestehender Typen nach Identität und Verhalten bzw. Elterngeld-Nutzung. Auch wenn die hier identifizierte Strategie, die Elternzeit als Erholung vom stressigen Erwerbsalltag zu nutzen, bei Pfahl u.a. (2009) als ein Nutzungsmotiv auftaucht, lässt es sich keinem Elterngeld-Nutzungsmuster eindeutig zuordnen. Es zieht sich quer durch alle Nutzertypen und kommt somit in seiner Gewichtigkeit für die strategische Ausrichtung der Elternzeit in der Typisierung nach Nutzertypen nicht hinreichend zur Geltung. Sehr deutlich primär an der eigenen Identität als Vater und Partner orientiert sich die „Elternzeit als selbstverständliche Strategie im „anything goes“ der familialen Verteilung von Erwerbs- und Care-Zeiten“, wohingegen eine klare und eindeutige Zuordnung zu den bestehenden Typen von Elterngeldnutzern auch hier nicht möglich ist – auch und v.a. deshalb weil sich diese stark auf die Elterngeld-Nutzungsdauer und nicht primär auf die Funktion der Elternzeit im familialen und beruflichen Kontext beziehen.

Die forschungsleitende Orientierung an der mit der Elternzeit verfolgten Strategie erscheint damit als geeigneter Weg der Analyse und Beschreibung der kontextbezogenen Umsetzung der Elternzeit von Vätern. Sie ermöglicht es, sich von einer normativ-reduktionistischen Sichtweise zu lösen und Persönlichkeitsmerkmale wie die Identität von Vätern mit ihren familialen, erwerbsbiographischen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen in Verbindung zu bringen. Damit werden sowohl soziokulturelle Rahmungen als „Gelegenheitsstruktur“ (vgl. Friebe 2000, 401) der Umsetzung von Elternzeit als auch individuelle Faktoren von Vätern als Pole, zwischen denen die Entscheidungen für und die Umsetzungen von Elternzeit stattfinden, in den Fokus genommen. Ohne das Ob und Wie-lange der Elternzeit von Vätern primär auf die Person bezogen einem bestimmten Typus zuzuordnen, gilt es so auch zu berücksichtigen, dass Handeln und Verhalten innerhalb gesetzter Rahmenbedingungen nicht immer kongruent zu Identität und individuellen, partnerschaftlichen und familienbezogenen Zielen und Visionen verlaufen kann oder muss. Insofern plädiere ich mit Cyprian (2007, 35) dafür, die Typisierung von Männern und Vätern als „scheinbar autonome Einzelpersonen“ durch paar- und familien- bzw. erwerbsbezogene, milieuspezifische und damit letztlich kontext- und zielbezogene Strategietypen zu erweitern, um zu passgenauen Analysen zu gelangen, die sowohl Personen als auch (Lebens-)Situationen gerecht werden können. So kann es gelingen, den Diskrepanzen zwischen „verbaler Aufgeschlossenheit“ und „Verhaltensstarre“ (vgl. 2.1 und 3.1.3) von Männern bzw. Vätern näher zu kommen, ohne sie allein in der Person liegenden Faktoren zuzuschreiben, sondern sie in ihrer kontextbezogenen, prozessualen Genese zu betrachten.

## 9 Handlungsperspektiven und -desiderate

Die inhaltsanalytische Auswertung der Einzelfall-Interviews mit Vätern, ihren Partnerinnen und Unternehmensvertretern öffnet den Blick für sowohl direkt geäußerte als auch aus den Äußerungen ableitbare Veränderungsbedarfe (vgl. 6.12), die an dieser Stelle als Handlungsperspektiven auf gesellschaftlicher, beruflicher und familiärer Ebene formuliert werden. Dazu gehören sowohl (familien-)politische Maßnahmen, die dazu beitragen können, Vätern die Wahrnehmung von Elternzeit zu erleichtern, als auch betriebliche Ansätze zur Verbesserung der Familienorientierung bzw. -sensibilität im Hinblick auf Väter im allgemeinen und deren Wahrnehmung von Elternzeit im besonderen. Der Bereich pädagogischer Handlungsperspektiven konzentriert sich v.a. auf Maßnahmen zum Ausbau der Integration von Vätern als Zielgruppe im Übergang zur Elternschaft und auf Vaterschaft als Thema in der Familien- und Erwachsenenbildung und -beratung und rückt damit Maßnahmen in den Mittelpunkt, die essentielle Beiträge dazu leisten können, familiäre Care-Kompetenzen Vätern und dessen Einsatz u.a. im Rahmen der Elternzeit zu erhöhen und so auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter und so letztlich auch die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern.

Dazu ist es in allen Politikfeldern ebenso wie in Erwerbsarbeit und generationenübergreifender Bildungsarbeit notwendig, eine explizite Väterpolitik zu etablieren, „die ebenso wenig wie die Gleichstellungspolitik einfach in Familienpolitik ‚aufgeht‘, jedoch kein neues Gegeneinander von Väter-, Mütter- und Kinderpolitik aufmachen sollte. (...) Letztlich muss es in der Väterpolitik um die Gestaltung hierarchiefreier und förderlicher Beziehungen zwischen den Generationen und Geschlechtern gehen.“ (Jurczyk und Rauschenbach 2009, 363).

In diesem Sinne beschränken sich die pädagogischen Handlungsperspektiven nicht auf den Übergang zur Elternschaft, sondern erweitern den Blick auf ein „Männer- und Vätermainstreaming“ in Kindertageseinrichtungen und eine frühe und biografieorientierte geschlechtersensible Bildungsarbeit mit Jungen und jungen Männern, um die Präsenz von Männern nicht nur als Versorger, sondern auch als Fürsorger zu erhöhen und Jungen und jungen Männern Lebensentwürfe auch jenseits stereotyper Geschlechter- und Rollenbilder zu erleichtern.

### 9.1 (Familien-)Politische Handlungsfelder

Im Bereich familienpolitischer Handlungsfelder legen die Ergebnisse der Inhaltsanalyse sowohl Maßnahmen nahe, die zum einen zur weiteren Veränderung gesellschaftlicher Geschlechter- und Elternbilder beitragen. Zum anderen ist eine Optimierung der Information und Beratung zu Elternzeit und Elterngeld und zu deren Beantragung dringend notwendig, ebenso wie Modifizierungen einzelner Bereiche des BEEG. Eine gesetzliche Ausweitung des Schutzes des Übergangs zur

Elternschaft für Mutter und Väter und weitere Verbesserungen in der Kinderbetreuung ergänzen ein Paket potenzieller Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter.

### 9.1.1 Weitere Etablierung neuer Männer- und Väterleitbilder

„Ja, wie gesagt, das hat sich aufgelöst. Es gibt keine Rollen mehr. Außer, dass sie den Kleinen besser versorgen kann, weil sie halt stillt und weil sie weiß, was er hat. Die ganzen anderen Sachen, das kann also auch gut jeder andere machen.“ (Herr C., F3, I1, § 415)

Der gesamte mediale Diskurs um die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate ist eine der zentralen Rahmenbedingungen der Paare zur Entscheidung für eine Elternzeit der Väter (vgl. 6.2.1). Die starke öffentliche Präsenz des Themas leistet dabei nicht nur der Entscheidung für die Elternzeit Vorschub, sie erleichtert auch die Aushandlung und Umsetzung der Elternzeit von Vätern im betrieblichen Bereich (vgl. 6.3.3). Diese Entwicklungen machen im öffentlichen wie im privaten Raum eine Erosion traditioneller Ernährer-Modell deutlich und eröffnen die Chance für mehr väterliche Partizipation in der Familie. An diese öffentlich-mediale Präsenz von Vätern als aktiv Erziehende und an den deutlichen Anstieg der Beteiligung von Vätern an der Nutzung von Elternzeit und Elterngeld gilt es anzuknüpfen, um die Etablierung neuer Männer- und Väterleitbilder weiter zu forcieren und so den Weg von Vätern in die Elternzeit und eine ausgewogenere Verteilung von Erwerbs- und Care-Zeiten zwischen Männern und Frauen mittel- und langfristig weiter zu ebnen.

Leicht zu etablierende mediale Maßnahmen sind hier Plakatkampagnen, Kino- und Fernsehspots oder auch möglichst weitgreifend verlinkte Internet-Videoclips<sup>54</sup>, in denen es inhaltlich v.a. darum gehen muss, für aktive Vaterschaft zu werben und dabei bewusst auf einen erhobenen Zeigefinger zu verzichten. Es geht nicht darum Männer „in die Pflicht zu nehmen“, sondern darauf hinzuweisen, dass Vatersein Freude bereitet, das Leben bereichert und für Väter, Kinder und Mütter ein Gewinn ist. Dabei gilt es auch, wichtige Schnittstellen zur Familienbildung, gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und in die Unternehmensverbände hinein zu erreichen, in dem Bewusstsein, dass langfristige Veränderung Vernetzung und Kontinuität benötigt. Auch die gezielte Sensibilisierung von Journalisten, ihren Verbänden und Organen für Belange aktiver Vaterschaft kann wichtige Beiträge zur Etablierung neuer Männer- und Väterleitbilder leisten.

Ziel solcher Kampagnen muss es sein, zu einer gesamtgesellschaftlichen Bewusstseinsbildung beizutragen, in der die vorherrschende geschlechtsstereotype Zuschreibung der Haupterziehungsverantwortung gerade für Kleinkinder an die Mutter, die Ehnis (2009, 273) als „hegemoniale Mütterlichkeit“ bezeichnet, langfristig aufgebrochen und in ihrer Selbstverständlichkeit für Väter geöffnet wird. Eine

---

<sup>54</sup> vgl. [www.bleifrei-berlin.de/gewerkschaft/vervater.htm](http://www.bleifrei-berlin.de/gewerkschaft/vervater.htm) oder die leider aufgrund eines Regierungswechsels in NRW eingestellte, jedoch hervorragend ermutigende Väterkampagne: „Verpass nicht die Rolle Deines Lebens!“

solche Bewusstseinsweiterung vermag die in den Interviews deutlich gewordene Zuschreibung der „Natürlichkeit“ der Elternzeit der Mutter und ihre „Optionalität“ für den Vater im gesamten privaten und beruflichen Umfeld und den dort erlebten Reaktionen auf die Elternzeit der Väter abzubauen.

### 9.1.2 Effektivere Gestaltung der Informations- und Antragswege

„Aber, dass wir jetzt Info-Broschüren von der IHK usw. bekommen hätten, da war Fehlanzeige. Also, das wäre vielleicht auch wünschenswert.“ (AG-Vertreterin Herr B, F2, I2, §108)

Insbesondere die Erfahrungen der ersten Zeit nach der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate zeigen, dass sowohl die Betroffenen auf familialer Seite, also die Väter und ihre Partnerinnen, als auch die auf betrieblicher Seite, Vorgesetzte und Mitarbeiter der Personalabteilungen, den Informationsfluss zum Elterngeld als sehr schwierig erleben (vgl. 6.11.1). Um diese Informationsdefizite nachhaltig zu beseitigen, muss parallel zur gesamtgesellschaftlichen Veränderung von Männer- und Väterleitbildern eine Ausweitung der Informationspolitik zur Elternzeit und zum Elterngeld stattfinden. Dabei gilt es sowohl massenmediale Wege in Form von Kampagnen zu nutzen, als auch präzise Informationen zielgruppengerecht zum einen über zentrale Anlaufstellen werdender Eltern (vgl. 9.3.1) und zum anderen über Unternehmens- bzw. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im betrieblichen Kontext zu verbreiten.

Ist die Entscheidung für die Elternzeit der Väter in der Familie erst einmal gefallen, erleben die Paare die Wege zur Beantragung von Elterngeld vielfach als kompliziert, schlecht durchschaubar und in ihrer institutionellen Umsetzung wenig elternfreundlich. Dementsprechend gilt es, zum einen die Berechnung des Elterngeldes für die Eltern transparenter zu gestalten, so dass sie mit einer relativ klaren Vorstellung über die Höhe des zu erwartenden Elterngeldes die Elternzeit planen und beantragen können (vgl. 6.11.2). Zum anderen bemängeln die Eltern eine fehlende Kundenorientierung in den Elterngeldstellen als umsetzende Behörden. Sowohl die Verkürzung von Bearbeitungszeiten als auch eine Orientierung der Erreichbarkeit und der Sprechzeiten an den Bedürfnissen und Möglichkeiten werdender Eltern, die vor der Beantragung von Elterngeld i.d.R. berufstätig sind, sind zentrale Veränderungen, die die Väter und ihre Partnerinnen den Elterngeldstellen auf die Agenda setzen und derer es im Hinblick auf eine friktionsärmere Umsetzung des BEEG bedarf.

### 9.1.3 Ausweitung des Kündigungsschutzes für (werdende) Väter

„Rein rechtlich hätten wir natürlich nur die Frist. Wenn die Väter das nur da anmelden, dann wird es knapp.“ (AG-Vertreterin Herr B., F2, I2, §2)

Über diese Veränderungen in der Operationalisierung von Elternzeit und Elterngeld hinaus, ergeben sich aus der Auswertung der Gespräche mit den Vätern und den Arbeitgebervertretern weitere zentrale Punkte für Änderungen oder Erweiterungen des BEEG. Dazu zählt v.a. die gesetzliche Absicherung einer möglichst

frühzeitigen Ankündigung der Elternzeit im Unternehmen. Der Zeitpunkt der Ankündigung entscheidet maßgeblich über die Planbarkeit und die Akzeptanz der Elternzeit im Unternehmen. Zwar gelten hier für Mütter und Väter die gleichen Fristen, faktisch findet die Ankündigung von Mutterschutz und sich potentiell anschließender Elternzeit bei Frauen jedoch bereits mit der Mitteilung der Schwangerschaft statt, so dass hier hinreichend Planungsvorlauf besteht, innerhalb dessen schwangere Mitarbeiterinnen bereits Kündigungsschutz genießen. (Werdenden) Vätern bleibt für die Ankündigung der Elternzeit ein rechtlich garantierter Kündigungsschutz lediglich in einem kleinen Zeitfenster von einer Woche zwischen der achten und der siebten Woche vor Beginn der Elternzeit – ein Zeitraum, der von allen Interviewten als für eine effektive Vorbereitung der Elternzeit als zu kurz beschrieben wurde. Dieses kurze Zeitfenster muss ausgedehnt werden, um Rechts- und Planungssicherheit sowohl für Väter als auch für Arbeitgeber zu schaffen und die frühzeitige Ankündigung nicht allein dem individuellen Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu überlassen. Dabei sind mehrere Optionen denkbar: Eine „große Lösung“ würde werdende Mütter und werdende Väter rechtlich gleichstellen und beiden qua Mitteilung der Schwangerschaft (der Partnerin) Kündigungsschutz zusichern, womit nicht nur die Arbeitsplatz- und Planungssicherheit erhöht, sondern auch berufliche Diskriminierungen von Frauen im reproduktionsfähigen Alter abgebaut würden. Im Rahmen einer „kleinen Lösung“ könnte der Kündigungsschutz bei Schwangerschaft der Partnerin an den Zeitpunkt der Mitteilung der Absicht, Elternzeit wahrnehmen zu wollen, gekoppelt sein, wobei eine nicht zu unterschreitende Frist in Form der derzeit geltenden sieben Wochen erhalten bleiben sollte.

### 9.1.4 Flexibilisierung der Teilzeit- und Zuverdienstmöglichkeiten

„Oder, was auch nicht schlecht wäre, dass ich einen Tag die Woche arbeiten könnte, ohne jetzt sofort das Elterngeld gekürzt zu bekommen. So ein Freibetrag wäre nicht schlecht. Wenn ich jetzt arbeiten gehen würde, dann würde ich drei Euro die Stunde bekommen. Dann noch die Benzinkosten zur Arbeit hin.“ (Herr C., F3, I1, §465)

Als besonders nachteilig sehen sowohl die Väter als auch die Arbeitgebervertreter die derzeitigen Regelungen des BEEG zu Teilzeit- und Zuverdienstmöglichkeiten in Elternzeit bzw. während des Elterngeldbezugs (vgl. 6.11.2). Hier gilt es genauer zu untersuchen, wie Rahmenbedingungen geschaffen werden können, die es Vätern in Elternzeit ermöglichen, unkompliziert und möglichst unschädlich für den Elterngeldbezug in geringfügigem Umfang für ihren Arbeitgeber tätig zu sein, ohne dass dies gleich zu einer Änderung der getroffenen Elternzeitvereinbarung führen muss. Sowohl die befragten Väter als auch die Arbeitgeber wünschen sich eine solche Regelung, um die Elternzeit bei kurzfristig auftretenden Schwierigkeiten im betrieblichen Kontext besser überbrücken zu können, das Engagement für den Arbeitgeber aus der Elternzeit heraus auch finanziell anerkannt zu bekommen und letztlich auch rechtlich und versicherungstechnisch abgesichert zu wissen. Andererseits bietet die

derzeitige Regelung, nach der jede Tätigkeit für den Arbeitgeber als Teilzeitarbeit gewertet wird, einen sicheren Schutz vor der Entgrenzung der Elternzeit unter dem Primat der Erwerbsarbeit (vgl. 7.3) und schützt vor Erwartungen der Arbeitgeber an die Väter, sich als Mitarbeiter in Elternzeit um berufliche Belange zu kümmern. Eine Aufweichung dieser als starr empfundenen, strikten Trennung und der damit verbundenen Mitteilungspflicht an die Elterngeldstelle in Form eines in den Interviews genannten Freibetrags, ähnlich der derzeit geltenden Grenze von 400€ für geringfügige Beschäftigung, könnte hier zu einer Lösung beitragen, die es im umrissenen Spannungsfeld von Flexibilität und Arbeitnehmerschutz zu prüfen gilt.

Letztlich, so glauben auch die Vertreter der Arbeitgeberseite, würde eine Flexibilisierung der Teil- und Zuverdienstmöglichkeiten die Akzeptanz der Elternzeit von Vätern weitreichend erhöhen:

Vorgesetzter Herr C.: Ja, das ist so. Und das ist es ja für mich. Das ganze System müsste flexibler sein. Dann könnte man da besser mit Leben. Dann wäre auch die Akzeptanz größer. Ich bin mir sicher, es gibt Firmen, wo das kategorisch abgelehnt wird, diese Elternzeit. (F3, I2, §264)

### **9.1.5 Gleichberechtigung für Freiberufler und privat Krankenversicherte**

Auch wenn keiner der interviewten Väter freiberuflich erwerbstätig ist, wird am Beispiel von Frau D. als freiberuflicher Journalistin deutlich, dass ein dringender Nachbesserungsbedarf bei der Berechnung des Elterngeldes hinsichtlich der Anwendung des Zuflussprinzips erfolgen muss (vgl. 6.11.4). Dieses darf spätestens mit dem Urteil des Landessozialgerichts NRW vom 12.04.2011 (vgl. FN 47, S. 242) nicht mehr in der bisherigen Form für Einkünfte von freiberuflich Erwerbstätigen angewendet werden, die vor der Elternzeit erzielt, aber erst nach dem Beginn der Elternzeit gezahlt wurden.

Ebenso gilt es, eine Gleichstellung für privat und gesetzlich Krankenversicherte während der Wahrnehmung von Elternzeit sicherzustellen. So wird ebenfalls am Fall 4 deutlich, dass sich das Elterngeld auch bei überdurchschnittlich gut verdienenden Angestellten in seiner Höchstsumme von 1800 € monatlich deutlich reduziert, wenn von diesem Betrag die vollen Kosten (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) für die private Krankenversicherung für den Elternteil in Elternzeit und die über ihn krankenversicherten Kinder zu zahlen sind. Gesetzlich Krankenversicherte sind dagegen während der Elternzeit beitragsfrei weiter versichert. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, inwieweit hier der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt ist und es für privat Krankenversicherte ebenfalls zu einer gesetzlich geregelten Freistellung von der Beitragszahlung kommen müsste und wer die Kosten hierfür bis zu welcher Höhe trägt.

### 9.1.6 Höhe und Dauer von Elterngeld und Partnermonaten

„... wenn man diesen Zwölf-Monatskorridor vielleicht mal auf 15 oder auf 18 Monate erweitern würde...“ (Herr A. F1, I1, § 173)

Sozial- und gleichstellungspolitisch kann die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate durchaus ambivalent beurteilt werden. Mit der Verkürzung des Bezugszeitraums von 24 auf 14 Monate reduziert sich für Nicht-Erwerbstätige faktisch die Summe familienbezogener Sozialleistungen im Vergleich zur bis Ende 2006 geltenden Zahlung von Erziehungsgeld (vgl. 6.11.1). Mit der seit 2011 geltenden Anrechnung des Elterngeldes auf das Arbeitslosengeld II wird diese u.a. von Sozialverbänden als soziale Schieflage empfundene Situation zusätzlich verschärft, auch wenn sie den beschließenden Parteien wiederum aufgrund der Orientierung des Elterngeldes am Erwerbseinkommen als folgerichtig erscheinen mag.

Ehnis (2009, 278ff.) kritisiert zudem eine Genderschieflage des Elterngeldes, welche die „Zentrierung des deutschen Sozialstaats auf das ‚männliche Normalarbeitsverhältnis‘“ (ebd., 279) weiter nachvollzieht. Er diskutiert die Möglichkeit der Entkopplung des Elterngeldes vom Erwerbseinkommen bei einer gleichzeitigen Erhöhung auf etwa 1200 € und einer paritätischen Aufteilung der Elternzeit zwischen Mutter und Vater, um damit zum einen einer geschlechtertypischen Traditionalisierung im Übergang zur Elternschaft entgegenzuwirken und zum anderen einen Beitrag zur gesellschaftlichen Aufwertung von Familienarbeit zu leisten.

Doch trotz berechtigter Kritik am Elterngeld oder der Empfindung der Partnermonate als „unangemessene staatliche Bevormundung“ (ebd., 281) erweisen sich – sowohl quantitativ anhand der amtlichen Statistik (vgl. 2.2.2) als auch qualitativ anhand der vorliegenden Untersuchung (vgl. 6.2.1) – gerade die Orientierung am Nettoeinkommen und das gleichstellungspolitische Steuerungsinstrument der Partnermonate als die zentralen Instrumente, die einen nachhaltigen Einfluss auf die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter haben. Dabei dienen die Partnermonate sowohl als Anreiz als auch als Legitimationshilfe gegenüber den Arbeitgebern und die Kompensation von 67 bzw. 65% des Nettoeinkommens durch das Elterngeld entzieht dem, vor seiner Einführung gegen die Elternzeit von Vätern maßgeblich angeführten Argument ihres höheren Einkommens in weiten Teilen die Grundlage.

Doch wird in der inhaltsanalytischen Auswertung auch deutlich, dass aufgrund zusätzlicher finanzieller Belastungen (vgl. 6.2.2) selbst 67% des Nettoeinkommens des Hauptnährers der Familie nicht ausreichen, um sich für eine Elternzeit des Vaters zu entscheiden: „(...) da sind 67% halt wieder nur 67% und keine 100%. Das muss man sich dann überlegen.“ (Frau A., F1, I2, §219)

Vor diesem Hintergrund gilt es weiter zu erforschen, in welchen Situationen Paare im Übergang zu Elternschaft sich außer Stande sehen, mit den Leistungen des Elterngeldes die Elternzeit von Vätern finanziell zu überbrücken, und welche zusätzlichen regulierenden Maßnahmen (z.B. Recht auf Aussetzen von Kreditzahlungen



während der Elternzeit) geeignet erscheinen, den finanziellen Spielraum während der Wahrnehmung von Elternzeit zu erhöhen.

In Anbetracht der starken Legitimationswirkung der Partnermonate, der Förderung der Gleichstellung von Müttern und Vätern in der Wahrnehmung von Elternzeit und auch im Hinblick auf das Kindeswohl, das ein Recht auf umfassenden Kontakt mit beiden Elternteilen insbesondere in der entwicklungspsychologisch bedeutsamen frühen Kindheit hat, erscheint zudem eine Ausweitung der Partnermonate sinnvoll. Aber die im Koalitionsvertrag zur 17. Legislaturperiode vereinbarte Ausweitung der Partnermonate bzw. der Elterngeldbezugsdauer auf vier bzw. insgesamt 16 Monate ist dem Rotstift der Bundesregierung zum Opfer gefallen, ebenso wie die von der Fachöffentlichkeit wie von den Interviewten geforderte Flexibilisierung der Teilzeitmöglichkeiten im Elterngeldbezug (vgl. 2.2.2). Im Hinblick auf die stärkere Einbindung von Vätern in die Erziehung gerade im frühen Übergang zur Elternschaft, zur Förderung einer partnerschaftlicher verteilten Zuständigkeit für Familie und Beruf und den Chancen, die sich hieraus auch für eine familienorientiertere Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen ergeben, ist es dringend geboten, die Aufstockung der Partnermonate hin zu einer paritätischen Verteilung und die Verlängerung des Elterngeldes wieder auf die politische Agenda zu setzen. Um Retraditionalisierung im Übergang zur Elternschaft entgegenzuwirken und berufliche Diskriminierungen von Frauen durch deren überwiegende Übernahme familialer Care-Verantwortung abzubauen, gilt es, dieses wichtige und effektive familien- und geschlechterpolitische Steuerungsinstrument weiter auszubauen. Eine finanzielle Abfederung eines geschlechtergerechten Ausbaus des Elterngeldes könnte beispielsweise durch den Verzicht auf das für 2013 geplante, traditionelle Aufgabenverteilungen begünstigende Betreuungsgeld erreicht werden.

Eine Verlängerung des Elterngeldbezuges und die Herstellung realer Wahlfreiheit bei dessen Verteilung müsste zudem mit der Aufhebung der Anrechnung des Mutterschaftsgeldes, das zu großen Teilen von den Arbeitgebern gezahlt wird, auf das Elterngeld einhergehen. Die Anrechnung des Mutterschaftsgeldes auf die Bezugszeit von Elterngeld kommt der faktischen Etablierung exklusiver „Muttermonate“ gleich, die im Gegensatz zur Diskussion um die Partnermonate als „Vatermonate“ so nie öffentlich debattiert wurde, die jedoch – je nach tatsächlichem Geburtsdatum des Kindes durch die Verlängerung des Mutterschutzes nach einer früher als berechneten Geburt – familialen Planungen zur Aufteilung der Elternzeit über den Haufen werfen kann, wie es am Beispiel der Familie C. deutlich wurde (vgl. 6.11.2).

### **9.1.7 Etablierung von Elternschutzfristen für Mütter und Väter**

Eltern nach der Geburt ihres Kindes mehr Zeit für das Zusammenwachsen als Familie zu gewähren, war ein zentraler Anspruch, der mit der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate realisiert werden sollte. Um diesem Anspruch ge-

recht zu werden, wäre es konsequent, einen gemeinsamen Elternschaftsurlaub für Mütter und Väter in Anlehnung an die geltenden Mutterschutzfristen einzuführen, ohne dass diese auf die Wahrnehmung von Elternzeit bzw. den Bezug von Elterngeld angerechnet werden. Zusammen mit der Ausweitung des Kündigungsschutzes für Väter (vgl. 9.1.3) würde damit eine Mitteilungspflicht einer bevorstehenden Vaterschaft einhergehen, ähnlich wie sie für schwangere Arbeitnehmerinnen gilt. Ein in den Interviews beschriebenes Aufsparen des Jahresurlaubs und Hoffen auf dessen flexiblere Wahrnehmbarkeit rund um den errechneten Geburtstermin der Kinder und der damit einhergehende Stress würde somit für die Väter entfallen.

Darüber hinaus setzen Elternschutzzeiten klare Signale an die Betriebe: Vaterschutzzeiten müssen wie Mutterschutzzeiten organisiert werden. „Männer [müssten so] grundsätzlich als potentielle Personen mit Sorgearbeit betrachtet werden. Geschlechtsspezifische Schutzgesetze für nur ein Geschlecht, wie z.B. das Mutterschaftsgesetz, ziehen auf betrieblicher Ebene ansonsten häufig Benachteiligungen nach sich, weil sie Arbeitskraft teurer machen.“ (ebd., 284). Gemeinsame Schutzfristen für Mütter und Väter wären somit ein essentieller Beitrag zur beruflich-familialen Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern.

### **9.2 Betriebliche Handlungsfelder**

Die Erfahrungen der interviewten Väter, ihrer Partnerinnen und der Unternehmensvertreter mit der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter machen einerseits deutlich, das Elterngeld und Partnermonate im Einzelfall kurz- bis mittelfristig – in ihrer Etablierung und Ausweitung durch eine wachsende Inanspruchnahme durch Väter auch langfristig – dazu geeignet sind, zu Veränderungen in der familien- und erwerbsbezogenen Aufgabenverteilung von Müttern und Vätern beizutragen und somit auf Veränderungen im Gleichstellungsverhältnis von Männern und Frauen hinzuwirken. Andererseits hat die inhaltsanalytische Auswertung deutlich gemacht, dass auf betrieblicher Ebene zum einen strukturell, d.h. sowohl informations-, kommunikations- und verfahrenstechnisch in der Planung als auch in der Überbrückung der Elternzeiten von Vätern, und zum anderen psycho-sozial, d.h. hinsichtlich der Etablierung familienbewusster Arbeits- und Betriebskulturen, erhebliche Veränderungsbedarfe bestehen, damit einzelne Unternehmen mit den Elternzeit-Ansprüchen ihrer männlichen Mitarbeiter angemessener umgehen können.

#### **9.2.1 Informationen zu BEEG und Umsetzbarkeit auf allen Ebenen**

„Ich muss schon sagen, ich habe jetzt nicht den Überblick, was es da für Möglichkeiten gibt. (...) Aber es wäre schon schön gewesen, weil man da mal so Informationen gehabt hätte, was gibt es denn für Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen oder auch aufzuteilen. Das wäre schon gut gewesen.“ (Vorgesetzter Herr C., F3, I2, §268)

Insbesondere die Arbeitgebervertreter in den Fällen B. und C. äußern dringende Informationsbedarfe zu den gesetzlichen Regelungen und deren betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten, die zu den Zeitpunkten der Interviews nur in Ansätzen befrie-

digst waren. Zwar finden sich in der Zwischenzeit einzelne Broschüren, die sich an Unternehmen zur Umsetzung der Elternzeit und anderer familienfreundlicher Maßnahmen von Vätern richten<sup>55</sup>, diese Materialien setzen jedoch eine aktive „Suchbewegung“ seitens der Unternehmen bzw. einzelner Mitarbeiter selbst voraus und richten sich meist an die Personalabteilungen. Erste Ankündigungen zur Elternzeit und Lösungen zu deren Vertretung im Unternehmen finden jedoch – wie die Analyse der Interviews gezeigt hat (vgl. 6.3) – i.d.R. auf Abteilungsebene statt, auf der gerade im produzierenden Gewerbe, aber auch im Top-Management, meist weder Raum noch Zeit für ein aktives Suchen und / oder Rezipieren praxistauglicher Broschüren zum Thema ist (vgl. 6.12.1). Um diesen Defiziten entgegenzuwirken, bedarf es der Umsetzung von „Top-down“-Strategien (vgl. ver.di 2008, 54) innerhalb derer gerade im Hinblick auf Väter Informationen zu Elternzeit, Elterngeld und Partnermonaten aus den Personalabteilungen in die operativen Abteilungen von Unternehmen bis hin zu allen Mitarbeitern mit Personalverantwortung dekliniert werden, damit auch Produktionsleiter wie im Fall C. um die Gestaltungsrahmen innerhalb des BEEG wissen. Zudem gilt es, in großen Unternehmen intern, für mittlere und kleine Unternehmen extern regional und branchenspezifisch zentrale Stellen, z.B. bei den Industrie- und Handel- bzw. Handwerkskammern, einzurichten, die sich mit den Spezifika von Elternzeit und Elterngeld auch in der Wahrnehmung durch männliche Mitarbeiter beschäftigen und Unternehmen rechtlich und praktisch beraten.

### 9.2.2 Väterspezifische „Vertretungskrisen“ als Entwicklungschance nutzen

„Gerade, weil ich eben auch merke, wir haben natürlich eine Klientel hier an Mitarbeitern, die (...) natürlich auch Spezialisten sind, die für die Zeit einfach nicht ersetzbar sind und das für uns natürlich ein Problem ist.“ (AG-Vertreterin Herr B., F2, I2, §2)

Die Elternzeiten von Müttern und Vätern unterscheiden sich für die Unternehmen v.a. hinsichtlich ihrer Dauer und damit hinsichtlich der Überbrückung der Elternzeit im Betriebsablauf. In der Addition von Mutterschutzfristen und Elternzeiten ergeben sich bei Frauen i.d.R. längere familienbedingte betriebliche Abwesenheitszeiten<sup>56</sup>, die längerfristige, oft mehrjährige, Vertretungslösungen nötig machen bzw. eröffnen. Die daran gemessen relativ kurzen Elternzeiten von Vätern erfordern alternative Vertretungskonzepte; sie sind i.d.R. zu kurz für befristete Einstellungen und meist zu lang für eine reguläre Urlaubsvertretung. Trotzdem schien die Vertretung durch Umverteilung auf Kollegen in den untersuchten Fällen die einzig praktikable Lösung, die bei den Vätern selbst jedoch ein schlechtes Gewissen erzeugte. Um die Elternzeitentscheidung der Väter niederschwelliger zu gestalten und ihre Kolleginnen und Kollegen nicht mit mehrmonatigen Vertretungen zu belasten und so die Akzeptanz

<sup>55</sup> Vgl. BMFSFJ (2010c); BMFSFJ (2008a); Czock und Knittel (2005); [www.erfolgskfaktor-familie.de](http://www.erfolgskfaktor-familie.de); [www.mittelstand-und-familie.de](http://www.mittelstand-und-familie.de)

<sup>56</sup> Für im Jahr 2009 geborene Kinder nahmen im Zeitraum Januar 2009 bis März 2011 10,6% der elterngeldbeziehenden Väter zehn bis zwölf Monate, 74,9% bis zu zwei Monate Elterngeld in Anspruch. Die Verteilung bei den Müttern im selben Zeitraum betrug 0,9% bei bis zu zweimonatigem und 93,3% bei zehn- bis zwölfmonatigem Elterngeldbezug. Eine statistische Erfassung der über den Bezugszeitraum von Elterngeld hinausgehenden Elternzeit findet leider nicht statt.

der – nicht qua Gebärfähigkeit „natürlich“, sondern willkürlich gesetzt erscheinenden (vgl. 6.4.5) – Elternzeit der Väter zu verbessern, sollte die in Interviews sehr deutlich gewordene „Vertretungskrise“ als Chance genutzt werden, erweiterte Umsetzungskonzepte für die Elternzeiten von Vätern zu entwickeln. In diesem Sinne gilt es, differenziert nach Branche und Unternehmensgröße, alternative Lösungen für die Überbrückung der Abwesenheit der Väter zu finden – auch und v.a. dann, wenn klassische Vertretungspools wie Zeitarbeitsfirmen, Arbeitsagenturen und auch der freie Arbeitsmarkt nicht die passend qualifizierten Arbeitskräfte bieten.

### **a. In Ausbildung und Fachkräftenachwuchs investieren**

„Wir haben dann, weil wir es ja längerfristig wollten, Auszubildende, zwei, speziell darauf hausintern noch einmal geschult, dass die mit Abschluss der Ausbildung dann auch das beherrschen, und das heute auch machen.“ (AG-Vertreter Herr C., F3, I2, §79)

Um den „Löchern“ in der dünnen Decke qualifizierten Fachpersonals v.a. im produzierenden Gewerbe, aber auch im Dienstleistungsbereich, die durch die vermehrten Elternzeiten von Vätern aufbrechen, präventiv entgegenzuwirken, erscheint eine systematisch gesteigerte Investitionen in die Ausbildung eigener Fachkräfte sinnvoll, so dass Betriebe wieder vermehrt selbst im Sinne nachhaltiger Unternehmenspolitik für den eigenen Fachkräfte-Nachwuchs sorgen.<sup>57</sup> Am Beispiel zweier, während Herrn C.'s Elternzeit zum Maschineneinrichter angelernten Auszubildenden (vgl. 6.8.5) wird zudem deutlich, dass die Elternzeiten von Vätern mit neuen Konzepten zur innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung zur beruflichen Chance für Auszubildende werden können, die sonst nach Abschluss der Ausbildung ggf. nicht übernommen würden. Ein ähnliches Modell der befristeten Übernahme von Auszubildenden praktizieren z.B. die Stadtwerke Bielefeld. Sie übernehmen alle Auszubildenden für zunächst ein Jahr und haben so die Gelegenheit, mit diesen zusätzlichen Arbeitskräften auch Teile ihre Urlaubs-, Krankheits- und auch Elternzeitvertretungen abzudecken (vgl. Nelles 21.11.2011). Lösungen, die auch im Unternehmen von Herrn A. zu Entwicklungschancen für die junge Fachkräfte werden:

„Unserer Azubis freut es ja immer, das ist immer so das Sprungbrett, um zumindest erst einmal in eine befristete Stelle zu kommen. Ich sag mal, das hat ja nicht nur Nachteile, es hat auch gewisse Vorteile. (Herr A. F1, I1, §181)

---

<sup>57</sup> So lag die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland bei 31%. Von den erfassten Betrieben wurde in etwa nur jeder fünfte Betrieb mit unter zehn Beschäftigten vom IAB als Ausbildungsbetrieb klassifiziert, wobei der Anteil der Ausbildungsbetriebe mit der Anzahl der Beschäftigten kontinuierlich steigt und bei Großbetrieben ab 500 Mitarbeitern bei 95% liegt. Stegmaier (2010, 24f.)

## **b. Kreative Teilzeitleösungen, Jobrotation und nachhaltige Personalwirtschaft**

„Es hätte das alles runder gemacht, wenn ich, wenn es wirklich brennt einmal hingekommen wäre. Samstags zum Beispiel oder freitags, diese verlängerte Nachtschicht von acht bis um sechs. Das hätte ich wirklich gerne gemacht und die wären nicht dran gewesen, die Kollegen. (...) Dann wäre der Chef etwas entspannter gewesen, wenn er weiß, er kann mich anrufen und ich komme dann auch.“ (Herr C., F3, I1, §493-495)

Um die Überbrückung der Elternzeiten von Vätern nicht zu Krisen werden zu lassen, können im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, aber v.a. auch in Branchen, die auf hochqualifiziertes Personal angewiesen sind bzw. deren Kapital im Beratungsgeschäft v.a. in engen persönlichen Kontakten liegt, wie im Fall von Herrn B. bzw. Herrn D., einerseits Modelle kreativer Teilzeitleösungen entwickelt werden, für die die unter 9.1.4 beschriebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen wären. Diese sind derzeit für viele Väter (und Mütter) zu unattraktiv, träfen aber auf betrieblicher Ebene – auch bei eher traditionell orientierten Vorgesetzten, wie im Fall C. – auf eine hohe Akzeptanz.

Andererseits könnten die mit den Elternzeiten der Väter aufbrechenden personellen Engpässe gerade in mittleren und großen Unternehmen als Denkanstoß genutzt werden, die Relation von Personaldecke und Arbeitsaufkommen auf seine „Krisentauglichkeit“ hin zu reflektieren. Entgegen aller Tendenzen zur Arbeitsverdichtung kann zusätzliches Personal zur Arbeitsentzerrung beitragen und somit unternehmensinterne „Pufferzonen“ nicht nur zur Elternzeit-Vertretung schaffen. Damit könnten z.B. Modelle zur „Jobrotation“ implementiert werden, in denen für das Unternehmen wichtiges Spezialwissen nicht auf einzelne Personen konzentriert, sondern auf mehrere verteilt wird, was einerseits vor einer zu hohen Abhängigkeit von einzelnen Spezialisten schützen und andererseits die wechselseitige Vertretung in Krankheits-, Urlaubs- und Elternzeiten erleichtern würde. Solch nachhaltige Personalwirtschafts-Modelle erlauben es zudem, gerade know-how-intensive Unternehmen zukunfts- und konkurrenzfähig zu halten. Oder, um es mit den Worten von Herrn B. auszudrücken: „ich glaube, sobald es in einer Firma so läuft, dass man es nicht mehr kompensieren kann, wenn ein anderer weggeht, dann ist da irgendetwas falsch gelaufen.“ (Herr B., F2, I1, §96)

Gerade vor dem Hintergrund zunehmenden Fachkräftemangels erscheinen die Entwicklung und die Umsetzung von Modellen nachhaltiger und familienbewusster Personalwirtschaft als wichtiger und zukunftssträchtiger Sektor für den Bereich der Unternehmensberatung und der Weiterbildung von Fachkräften im Personalwesen, die mit den Elternzeiten von Vätern neuen Herausforderungen gegenüberstehen.

### 9.2.3 Familien- und väterfreundliche Betriebskultur „top down“

„Deutschland ist immer noch ein konservatives Umfeld in vielen Bereichen. Auch die Unternehmen sind konservativ. Und solange die Unternehmen nicht mitspielen und da Möglichkeiten schaffen und solange Väter immer noch damit rechnen müssen, dass die Karriere einen Sprung hat, wenn sie so etwas machen (...) aber, die reine Überzeugung, ich glaube, da ist es noch ein weiter Weg hin.“ (AG-Vertreterin Herr B., F2, I2, 122)

Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch die Wahrnehmung von Elternzeit nicht nur ein biologisch gesetztes Thema für Mitarbeiterinnen ist, und eine reduzierte Erwerbsarbeit oder eine paritätische oder „umgekehrte“ Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit für Männer und Frauen, Mütter und Väter als Mitarbeiter und Kolleginnen erstrebenswert sein kann, ist in vielen Unternehmensbereichen noch nicht angekommen. Dabei sind es oft persönliche Einstellungen von Vorgesetzten, die trotz erklärter Familienfreundlichkeit der Unternehmen Gleichstellungsbestrebungen zur Wahrnehmung familialer Care-Verantwortung durch Väter konterkarieren, da sie nicht dem Rollen- und Familienverständnis der zumeist männlichen Vorgesetzten entsprechen. Familienbewusste Maßnahmen von und für Mitarbeiter der Führungsebenen, die Erhöhung der Sensibilität für familiäre Belange in allen Unternehmensbereichen und die Festigung des Vertrauens in die Arbeitsbeziehung stehen hier als Ergebnisse der Interviewauswertung auf der Agenda von Unternehmen und Mitarbeitern.

#### a. Vorbildfunktion des Managements

„Aber, ich denke trotzdem, auch wenn es engagierte Väter gäbe in diesen Positionen, ist die Akzeptanz oder der Weg dahin, dass das einfach Normalität ist, sicherlich noch weit. Wir sehen aber auch an der Geschäftsleitung zum Beispiel, (...) dass die einfach auch Probleme haben, das einzuhalten, was sie vorher gesagt haben.“ (AG-Vertreterin Herr B., F2, I2, §56 & §132)

Insbesondere am Beispiel von Herrn D. wird deutlich, dass eine Unternehmensführung, die einerseits eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiter zum Top-Down-Prinzip erklärt, dieses Selbstverständnis nicht unbedingt auf sich selbst oder die nächst niedrige Führungsebene, auf der Herr D. arbeitet, bezieht. Was für Frauen als Mitarbeiterinnen unterhalb des oberen und mittleren Managements gilt, muss demnach noch lange nicht auch auf Männer als Mitarbeiter gerade in der Unternehmensführung übertragen werden. Hier gelten nach wie vor die Prinzipien hegemonialer Männlichkeit und einer Anwesenheitskultur, in der ab einer bestimmten Hierarchieebene ständige Verfügbarkeit und Bereitschaft für das Unternehmen erwartet wird (vgl. 8.4.3).

Doch gerade auch im oberen Management gilt es, die eigene Vorbildfunktion zu nutzen, und Ansätze zu finden und umzusetzen, die z.B. durch eigene Elternzeiten von Vorgesetzten und Mitarbeitern aus der Unternehmensführung dazu beitragen, ein Betriebsklima zu schaffen, in dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch die Elternzeit von Vätern zur betrieblichen Normalität wird. Hierzu zählt auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzuleben, indem auch auf hohen

Hierarchieebenen sichtbar familiäre Care-Verantwortung übernommen und offen kommuniziert wird. Ziele, die auch ein stärkeres Gewicht in den Zertifizierungen von Familienfreundlichkeit für Unternehmen und Behörden – wie durch das „audit berufundfamilie“<sup>58</sup> – bekommen sollten, um das Familienbewusstsein hier weiter zu erhöhen.

#### **b. Sensibilität erhöhen: Familienbewusstsein auf allen Ebenen schulen**

„Ich glaube, dass in meinem Unternehmen die Akzeptanz bezüglich privater, familiärer Probleme sehr hoch ist, zumindest jetzt auch in meiner direkten Umgebung, bei meinem direkten Vorgesetzten, das kann einen Flur weiter ganz anders sein, weiß ich nicht.“  
(Herr D., F4, I1, §247)

Ausgehend vom oberen Management gilt es, das Wissen um und die Sensibilität für Vereinbarkeitsfragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form von Schulungen für Führungskräfte aller Ebenen zu vermitteln. Die familialen Belange von Vätern und ihre spezifischen Vereinbarkeitsthemen sind dabei als Teil eines genderbewussten Diversity-Ansatzes zu integrieren. Die Entwicklungen zum Elterngeld und den Partnermonaten bieten dabei einen aktuellen und praktischen Anlass, anhand der vielfältigen Wahrnehmungsmöglichkeiten von Elternzeit die Vielfalt von Lebensentwürfen und Modellen familialer Arbeitsteilung gleichberechtigt aufzuzeigen, ohne die Lebensentwürfe von Mitarbeitern mit traditionellen familialen Arbeitsteilungen abzuwerten oder in Frage zu stellen. Zudem können in Workshops mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einzelner Abteilungen oder Arbeitsbereiche jeweils spezifische Modelle zur Umsetzung von Vereinbarkeits- und Elternzeitfragen erarbeitet werden. Weiterhin wird ein familien- und väterbewusster Arbeitsklima gestützt durch die Integration von Vereinbarkeits- bzw. familialen Care-Fragen, die sich ebenso auf die Pflege älterer Angehöriger beziehen können, als Thema von Jahresgesprächen.

Der aktive Einbezug von Mitarbeitern und Vorgesetzten schafft einen kreativen Umgang mit neuen Bildern von Vater- und Mutter-, von Mann- und Frausein – idealerweise ohne konkreten Anlass einer einzelnen Elternzeit, sondern als Umsetzung einer betrieblichen „geschlechter- und familienpolitischen Gleichstellungsoffensive“, die die Bekenntnisse der Unternehmensführung zur „Familienfreundlichkeit top-down“ vom Kopf auf die Füße stellt. Eine solche Offensive sollte auch die Führungs-, Verhandlungs- und Mediationskompetenzen des unteren Managements einbeziehen, die im operativen Tagesgeschäft die Funktion einer Bandscheibe zwischen Familienfreundlichkeit und Aufrechterhalten des Betriebs einnehmen, „Weil die diejenigen sind, die das irgendwie organisieren müssen, dass das kompensiert werden kann.“ (Herr B. F2, I1, §11) (vgl. 6.4.2 und 6.4.4).

In der Praxis müssen Fortbildungsmaßnahmen zum Themenbereich „familienbewusstes Personalmanagement“ für Mitarbeiter mit Personal- und Produktionsver-

<sup>58</sup> vgl. <http://www.beruf-und-familie.de>

antwortung daher an mehreren inhaltlichen Ebenen gleichzeitig ansetzen: Sie müssen die Gleichstellungs- und Vereinbarkeits-Leitlinien des Unternehmens ebenso transportieren, wie gesetzliche Rahmenbedingungen zu Elternzeit und Teilzeit und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Entsprechende Bildungsmaßnahmen müssen Mitarbeiter hier jedoch auch in ihrer eigenen Betroffenheit sowohl von Familien-, Geschlechts- und Rollenbildern, als auch von betrieblichen Produktivitätserfordernissen ansprechen und erreichen. Gerade die Thematisierung (un)bekannter, möglicher und individueller Familienbilder und Vorstellungen und Ideale von Mann- und Frau- bzw. Mutter- und Vatersein sind hier intime, aber besonders wichtige Inhalte, da sie die Reaktionen von Vorgesetzten stark beeinflussen und sich so signifikant auf die Elternzeitsentscheidung von Vätern und deren Kommunikation im Unternehmen auswirken. Diese Rollenbilder und Familienmodelle gilt es methodisch behutsam aufzugreifen (vgl. u.a. BZgA 2001), um mögliche Reaktionen von Vorgesetzten auf Wünsche nach Arbeits(zeit)veränderungen insbesondere männlicher Mitarbeiter im Rahmen von Elternzeit, aber auch darüber hinaus, zu reflektieren. Auf diesem Weg lassen sich abteilungs-, unternehmens- und branchenspezifische Portfolios von Handlungsmöglichkeiten entwickeln und erweitern, die insbesondere auf das Tagesgeschäft des mittleren und unteren Managements ausgerichtet sein müssen.

### **c. Vertrauen in die Arbeitsbeziehung und Rechtssicherheit stärken**

„Es fehlt halt dem Großteil einfach die Sicherheit, dass es keine negativen Folgen hat, also der Männer.“ (Frau B., F2, I1, 344)

Unternehmen, in denen offen und angstfrei in einem toleranten Arbeitsklima über Vereinbarkeitsthemen gesprochen werden kann, haben gute Voraussetzung, proaktiv, d.h. frühzeitig und eigeninitiativ von ihren Mitarbeitern über deren Absicht, Elternzeit wahrzunehmen, informiert zu werden und mit ihnen auf der Grundlage wechselseitiger Fürsorge in kooperative Verhandlung treten zu können – ähnlich wie im Fall von Herrn A. und Herrn B. Die rechtliche Absicherung eines derart offenen proaktiven Verhaltens bedarf jedoch zudem dringend der unter 9.1.3 geforderten Erweiterung des Kündigungsschutzes.

Kooperative frühzeitige Verhandlungen in Rechtssicherheit ermöglichen zudem, gemeinsam mit elternzeitwilligen Vätern kreative Lösungen und Kompromisse über sowohl für die Väter als auch für das Unternehmen günstige Zeiträume für die Terminierung der Elternzeit zu finden, ähnlich den Beispielen der untersuchten Fälle von Herrn A. und Herrn B. Sie haben gemeinsam mit ihrem beruflichen Umfeld Zeiträume für ihre Elternzeiten gefunden haben, die für ihre Vertretung im Betriebsablauf günstig lagen.



#### d. Väter im Unternehmen sichtbar machen

„(...) wenn man sonst Vater wird, kriegt es vielleicht nicht jeder mit. Aber, wenn jemand vier Wochen lang nicht da ist wegen Elternzeit, dass man sich da vielleicht intensiver unterhält. (...) Also, er erzählte mir auf jeden Fall immer öfter etwas über Arbeitskollegenkinder, wie weit die sind und was sie gerade machen.“ (Frau A., F1, I2, §111-113)

Frau A. schildert hier wie Väter durch ihre Wahrnehmung von Elternzeit im Unternehmen bewusster wahrgenommen werden bzw. sich gegenseitig wahrnehmen und so über die Elternzeit nicht nur als Kollegen, sondern auch als Väter in Kontakt kommen und im Unternehmen mit ihrem Familienleben und ihren familialen Belangen präsent werden. Dass Väter ebenso wie Mütter Vereinbarkeitsfragen zu lösen haben, ist in der Auswertung der Interviews in allen vier Fällen sehr deutlich geworden. So zeigt auch das Beispiel von Herrn C., dass seine familiäre Situation und die Belastungen durch drei Kinder im Zusammenhang mit wechselnden Tagessrhythmen durch Schichtarbeit in der Unternehmensverwaltung erst mit der Ankündigung der Elternzeit bekannt und bewusst werden. Welcher Kollege Vater ist oder wird und in welchen familialen Entwicklungen und Vereinbarkeitsdilemmata er sich ggf. befindet, wird somit anders als bei Frauen qua Schwangerschaft und Mutterschutz bei Vätern ohne die berufliche Abwesenheit qua Elternzeit oft nicht bekannt. Die „Dunkelziffer“ nicht geäußerter bzw. im Unternehmen nicht bekannter Vereinbarkeitsprobleme bei Vätern dürfte damit entsprechend hoch liegen.

Mit der Einrichtung von „Väternetzwerken“ gehen einzelne große Unternehmen seit wenigen Jahren aktiv auf die Väter unter ihren Mitarbeitern zu, weil sie erkannt haben, dass Väter ein Interesse daran haben berufstätig und aktiv Vater zu sein. So gehört es zu den Zielen des Commerzbank-Netzwerks „Fokus Väter“, sich innerbetrieblich mit Chancengleichheit aus der Sicht von Männern zu beschäftigen, auf Beispiele aktiver Vaterschaft, unterschiedliche Lebensmodelle und Vereinbarkeitsfragen von Vätern aufmerksam zu machen und auch Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, Vätern im Unternehmen Ansprechpartner und regelmäßigen Austausch anzubieten und die Bedeutung von Familienkompetenzen (vgl. 9.2.4) zu etablieren (Seehausen 2007). Ähnliche Modelle wie sie das Diversity Management in der Zentrale Stab Personal der Commerzbank fördert, wurden auch bei der Fraport AG mit Unterstützung der Vorstandsbeauftragten für Chancengleichheit etabliert. Auch hier geht es darum, zur Präsenz von Vätern im Unternehmen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Netzwerkbildung und zum wechselseitigem Austausch von Vätern beizutragen (vgl. Rost und Kreß 2008, 145; Rost 2008). Initiativen wie diese, die eine unternehmensinterne Öffentlichkeit für Vaterschaft schaffen, können wichtige Beiträge dazu leisten, Vätern den Zugang zur und die Entscheidung für die Wahrnehmung von Elternzeit zu erleichtern – und sie können, entgegen der im Fall 3 (vgl. 6.4.2 und 9.2.4) geäußerten Befürchtungen, auch zur Außendarstellung des Unternehmens genutzt wer-

den, wie der im Auftrag der Fraport AG produzierte Film „We ca do it! Fraport-Väter heben ab. So klappt es mit der Elternzeit“ belegt (Kreß 2008).

### 9.2.4 Familien- und Väterfreundlichkeit in der Personalakquise

„Deshalb denke ich, wenn man jetzt vielleicht damit Werbung macht, dann weckt man auch noch andere Begehrlichkeiten, die weit darüber hinausgehen. So wie wenn man den kleinen Finger reicht, (...)“ (AG-Vertreter Herr C., F3, I2, §294)

Auch wenn Familienfreundlichkeit für immer mehr Unternehmen zur Auszeichnung wird, v.a. wenn es darum geht, Arbeitskräfte anzuwerben und zu binden, und auch Väterfreundlichkeit zunehmend als eigener Begriff diskutiert wird (vgl. Czock und Knittel 2005) scheuen sich die Unternehmen noch, familienfreundliche Maßnahmen für Väter offensiv im Marketing sowohl bzgl. der Produktvermarktung als auch der Personalakquise einzusetzen (vgl. 6.4.2). Stattdessen herrscht Angst vor externer und interner Publicity der Elternzeit einzelner Mitarbeiter, von der befürchtet wird, weiter unerwünschte Erwartungen von Mitarbeitern zu schüren und letztlich die Orientierung am männlichen Normalarbeitsverhältnis und damit den bekannten Betriebsablauf zu untergraben. Um Familienfreundlichkeit offensiver nicht nur nach innen, sondern auch nach außen zu vertreten, auszubauen und gerade für die Personalakquise und -bindung (vgl. BMFSFJ 2011b) zu nutzen, brauchen insbesondere mittelständische Unternehmen, die sich wie im Fall 3 schwer tun, qualifizierte Fachkräfte anzuwerben, konzeptionelle Beratung von außen, z.B. durch Arbeitgeberverbände, die einerseits den Befürchtungen, von familienfreundlichen Forderungen einzelner Beschäftigter überrannt zu werden, Rechnung trägt, und andererseits dazu ermutigt, innovative Vereinbarkeitskonzepte zu entwickeln und damit für die Interessen des Unternehmens zu werben.

### 9.2.5 Wiedereinstieg, Erfahrungs- und Kompetenztransfer

In den untersuchten Fällen waren die befragten Väter mit der Organisation ihres beruflichen Wiedereinstiegs weitgehend auf sich selbst gestellt, äußerten jedoch klare Wünsche, wie sie sich Erleichterungen für den Übergang von der Elternzeit in den Beruf vorstellen. Ein klares Wiedereinstiegsmanagement seitens der Unternehmen kann zudem dazu beitragen, die in der Elternzeit erworbenen Kompetenzen der Väter für ihre Arbeit im Unternehmen nutzbar machen.

#### a. Einstiegserleichterung und Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen

„Es müsste eine Regelung geben, kurz vor Ablauf der Elternzeit, dass man stundenweise wieder in den Job eingeführt wird. So wie bei schweren Krankheiten, wo man erst zwei Stunden dann vier Stunden arbeitet.“ (Herr C., F3, I1, §465)

In der Interviewauswertung wurde deutlich, dass den Vätern – gerade nach einer mehrmonatigen Elternzeit – der Übergang von der Elternzeit in die Erwerbsarbeit schwer fällt bzw. im Vorfeld angstbesetzt ist (vgl. 6.9.3). Diesen Wünschen und Ängsten steht auf betrieblicher Seite eine klaffende Lücke gegenüber, innerhalb derer Maßnahmen zur betrieblichen Begleitung der Elternzeit, um den fachlichen

und psychosozialen Anschluss der Mitarbeiter ans Unternehmen zu sichern, und gezielte Vorbereitungen des Wiedereinstiegs etabliert werden sollten. So könnten arbeitszeitreduzierte Wiedereinstiege oder der Verzicht auf bestimmte Arbeitszeiten bzw. Schichten angeboten werden, um den Vätern und ihren Familien den Übergang von der Elternzeit in den Erwerbsalltag zu erleichtern. Sämtliche betrieblichen Regelungen zur Elternzeit sollten dabei nicht allein der individuellen Aushandlung und damit dem „Standing“ (vgl. 6.2.3) der Mitarbeiter überlassen bleiben, sondern als Betriebsvereinbarungen festgeschrieben und ihr Angebot bzw. ihre Inanspruchnahme damit abgesichert werden.

Die Festschreibung von Teilzeitleösungen zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit in Betriebsvereinbarungen erleichtert Vätern, ihrem auch im achten Familienbericht des BMFSFJ (2011d) beschriebenen Wunsch nach Arbeitszeitreduktion nachzukommen. Die Ergebnisse des Berichts belegen, ebenso wie die Aussagen aller vier interviewten Väter, die sich aufgrund ihrer Elternzeiterfahrung mehr Zeit für ihre Kinder und Partnerinnen wünschen, dass Väter oft mehr arbeiten, als es ihren Wünschen entspricht. „Viele haben reale Arbeitszeiten von über 40 Stunden, möchten aber häufig nur 35 bis 40 Stunden arbeiten. Bei langen Arbeitszeiten für Männer bleibt wenig Zeit für die gemeinsame Erziehung der Kinder, für die regelmäßig anfallende Hausarbeit oder für Pflegeaufgaben.“ (ebd., 14) Die betriebliche Absicherung eines solchen Einstiegs mit reduzierten Arbeitszeiten ist eine der Aufgaben, derer sich v.a. die Arbeitnehmervertreter annehmen müssen (vgl. 9.2.6)

#### **b. Erfahrungs- und Kompetenztransfer – Elternzeit als Kompetenzzeit**

Der Vorbereitung des Wiedereinstiegs sollten sich auch klare Regelungen zur Reflexion der Elternzeit im betrieblichen Kontext anschließen, um einerseits die Umsetzungserfahrungen, andererseits die in der Elternzeit erworbenen Kompetenzen der Väter auch für das Unternehmen nutzbar zu machen (vgl. Gerzer-Sass 2004) – Wie ist die Elternzeit im Unternehmen und in der Familie verlaufen? Was war gut, was könnte in anderen Fällen besser laufen? Was sind Erkenntnisse und / oder Kompetenzgewinne, die auch im Unternehmen hilfreich sein können? Gerzer-Sass (2005) stellt hierzu das Instrument der „Kompetenzbilanz“ vor, das im DJI-Projekt „Familienkompetenzen als Potential einer innovativen Personalpolitik“ (Gerzer-Sass 2005) entwickelt und erprobt wurde. Ziel dieses prozessorientierten Bilanzierungsinstrumentes ist es, Kompetenzen aus der Familienarbeit zu erfassen und für die berufliche Weiterentwicklung von Menschen bewusst und nutzbar zu machen. Die Kompetenzbilanz zielt zudem darauf ab, Arbeitgebern aufzuzeigen, dass sie auf wichtige Kompetenzpotenziale ihrer Mitarbeiter verzichten, wenn sie die in Familien durch Erfahrungslernen gewonnenen Fähigkeiten nicht in das betriebliche Wissens- und Qualifizierungsmanagement aufnehmen. Dabei erweist sich non-formales, handlungsorientiertes Ler-

nen in Familien „Aufgrund seiner Unmittelbarkeit, seiner Verbindlichkeit und Verantwortlichkeit sowie seiner emotionalen Bezüge (...) [als] nachhaltiger (...) auf die Kompetenzentwicklung als viele formale Lernprozesse.“ (ebd., 11) Viele Menschen sind sich ihrer außerschulisch erworbenen, nicht formal zertifizierten Kompetenzen jedoch nicht bewusst. „Die geringe öffentliche und betriebliche Akzeptanz solcher Kompetenzen erschwert oder verhindert ein aktives und bewusstes Einbringen in die Arbeitswelt und damit auch ihre Anerkennung, auch wenn im beruflichen Alltag viele dieser Fähigkeiten wie selbstverständlich genutzt werden.“ (ebd.)

Wird die Elternzeit so vor dem Hintergrund lebenslangen Lernens als Erfahrung am Lernort Familie begriffen, an dem eine Vielzahl von Schlüsselkompetenzen wie Zeitmanagement oder effektives Handeln und setzen von Prioritäten in schwierigen Situation unter Zeitdruck trainiert werden, so wird die Elternzeit auch für Unternehmen von einer beruflichen Auszeit zu einer Kompetenzzeit, von der Arbeitgeber nicht nur durch gesündere, ausgeglichene Mitarbeiter (vgl. Becker 2005) profitieren, sondern zudem von deren erweiterter Handlungsfähigkeit.

### **9.2.6 Elternzeit von Vätern als Thema für die Arbeitnehmervertretung**

„Der Betriebsrat wird eigentlich nur eingeschaltet, wenn es wirkliche Probleme gibt, Kündigung oder sonst irgendetwas.“ (F3, I1, §207)

Wie in Kapitel 6.3.1 deutlich wurde, spielt die Arbeitnehmervertretung – so vorhanden – in allen untersuchten Fällen keine Rolle bei der Aushandlung und Umsetzung der Elternzeit der Väter. Alle Beteiligten sahen die Arbeitnehmervertretung lediglich als „Feuerwehr“ für den Fall, dass sich Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern konflikthaft entwickeln. Dieses Verhalten deckt sich mit den Erfahrungen aus einem Forschungs- und Transfervorhaben, das die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di von 2007 bis 2008 durchgeführt hat. Lindner (2008, 28) berichtet hier, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch das Thema Elternzeit für Väter zwar öffentlich diskutiert werde, in den Betrieben jedoch noch nicht angekommen sei. Zudem habe das gewerkschaftliche Kerngeschäft der Tarifpolitik Vorrang vor allem anderen. Die Gewerkschaftswelt sei zudem stark männlich geprägt und vollziehe immer noch eine starke Trennung von Erwerbs- und Familienleben, so dass die Motivation, sich für Genderthemen zu begeistern eher begrenzt sei (Lindner 2008, 25). So bezeichnen auch hauptamtliche Gewerkschaftsbeschäftigte selbst ihre Arbeit eher als „Feuerwehrarbeit“ (ebd.) – ein Bild, das sich so auch in den Aussagen der Väter wiederfindet.

Auch Pfahl u.a. (2009, 114) kommen zu dem Ergebnis, dass die zuständigen Betriebsakteure ihren Vertretungsauftrag noch sehr unterschiedlich wahrnehmen und ihre Zuständigkeit für die Belange von Vätern nicht immer in ihrem Horizont liegt. Sie stellen in ihrer Untersuchung fest, dass bzgl. der Wahrnehmung von Elternzeit

durch Väter keine besonders hohen Erwartungen an Betriebs- bzw. Personalräte oder Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte gerichtet werden, und sie erst dann als unterstützende Instanzen „wahrgenommen und aufgesucht werden, wenn sich bereits massive Konflikte bei der Inanspruchnahme der Elternzeit anbahnen“ (ebd.). Trotzdem beurteilen selbst außertariflich Beschäftigte wie Herr D. das bloße Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung, die die Rechte der Arbeitnehmer stärkt, als beruhigend, auch wenn Herr D. selbst im Konfliktfall eher externe juristische Hilfe in Anspruch nähme (vgl. 6.3.1).

Die Betriebs- und Personalräte vor Ort verschenken damit wertvolles Potenzial im Bemühen um die vereinbarkeitsrelevanten Interessen ihrer männlichen Kollegen, und dabei wichtige Chancen, um über das Engagement für die Vereinbarkeitsthemen von Vätern vermehrt (aktive) Mitstreiter bzw. Gewerkschaftsmitglieder zu werben. Im Sinne einer unternehmens- und gesellschaftsweiten Stärkung der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter fordert auch der Endbericht der ver.di-Studie, dass Betriebsräte vor Ort das Thema intensiver besetzen müssen.

„Das ‚Besetzen‘ des Themas als perspektivisch wichtiges, positives Thema durch den Betriebsrat (...) kann dazu beitragen, dass das Thema in Gesprächen mit der Konzernführung, stärker in den Fokus rückt. Hier sollte die momentan positive Stimmung in den Medien und der politischen Diskussion genutzt werden. Ziel ist eine positive Besetzung der Themen Work Life Balance und Elternzeit in der sehr schwierigen betrieblichen Situation, in dem Zukunftsangst, Misstrauen und Ohnmachtsgefühle als Grundstimmung vorherrschen.“ (Lindner 2008, 83)

Parallel zur unternehmerischen Top-down-Strategie (vgl. 9.2.3) muss daher eine gewerkschaftliche Strategie auf den Weg gebracht werden. Sie muss den erklärten verbandlichen Willen und die bereits zur Verfügung stehen Informationen und Handreichungen<sup>59</sup> der gewerkschaftlichen Basis in den Unternehmen nahe bringen und deutlichen machen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter ein zentrales Thema der Gewerkschaftsarbeit ist, das nicht hinter tariflichen Fragen zurückstehen darf. Um sicher zu stellen, dass die Situation von Vätern zwischen Familie und Beruf dabei nicht zu einem exotischen „Inselthema“ wird, muss eine „Sensibilisierung für den Querschnittscharakter des Politikfelds Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Döge und Behnke 2006, 38) stattfinden, indem es inhaltlich in andere, für Mitglieder der Personalvertretungen relevante Themen integriert wird und nicht isoliert im Vordergrund steht.

<sup>59</sup> vgl. [http://gender.verdi.de/schwerpunktthemen/vereinbarkeit\\_maenner](http://gender.verdi.de/schwerpunktthemen/vereinbarkeit_maenner)

### 9.3 Pädagogische Handlungsfelder

„Während die Mutterrolle kulturell unterstützt wird, trifft dies für die Vaterrolle nicht in gleichem Ausmaß zu. Es gilt nach Wegen zu suchen, wie Vaterschaft über alle Phasen des Familienentwicklungsprozesses, der individuellen Entwicklung des Mannes/Vaters und unabhängig von den strukturellen Rahmenbedingungen begleitend unterstützt werden kann“. (Fthenakis 2001, § 27)

Der Stand der Männer- und Väterforschung (vgl. 3.1) und die in dieser Arbeit vorgelegten Ergebnisse zur Umsetzung der Elternzeit von Vätern machen deutlich, dass die Männer- und Väterbilder in unserer Gesellschaft in einem massiven Umbruch sind und vielfältige Konzepte von Männlichkeit und damit Vaterschaftskonzepte koexistieren, miteinander konkurrieren, sich abwechseln und überlagern.<sup>60</sup>

Diese Umbrüche sind v.a. gekennzeichnet durch die Erosion des Alleinernährer-Modells bei gleichzeitigem Fehlen alternativer Männer- und Väter-Leitbilder und veranlassen Männer und Väter zu Suchbewegungen zwischen traditionellen und modernen Rollenbildern. So identifizieren Volz und Zulehner (2009) den „suchenden Mann“ mit 30% als die größte Gruppe der Männer und auch Wippermann u.a. (2009) beschreiben den von ihnen als „modernen neuen Mann“ charakterisierten Identitätstyp mit 32% als den am stärksten vertretenen mit einem erheblichen Orientierungsbedarf, dem jedoch keine klar umrissenen Bilder von Männlichkeit und Väterlichkeit mehr gegenüberstehen (vgl. 2.1.1). Diese Suche zwischen inkonsistenten bzw. fehlenden Leit- und Vorbildern beginnt bereits im (früh-)kindlichen und jugendlichen Alter von Jungen und lässt sich u.a. in der Diskussion um Jungen in Kindertageseinrichtungen (vgl. Rohrmann 2009) und ihre Chancen im Bildungssystem (vgl. Rohrmann 2004, Brock 2006) nachzeichnen. Im Erwachsenenalter manifestiert er sich u.a. an Fragen nach der Rolle von Männern beim Geburtenrückgang (vgl. Fthenakis 2006, 174ff.) bzw. im Übergang zur und der Ausgestaltung von Vaterschaft<sup>61</sup> und auch in den hier untersuchten und dargestellten Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozessen zur Elternzeit von Vätern.

In dem hier umrissenen Feld eröffnen sich zum einen vielfältige Handlungsperspektiven für (familien-)politische und betriebliche Bereiche, die zu Erleichterungen in der Umsetzung von Elternzeit durch Väter und zu deren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können. Zum anderen eröffnen sich vor dem Hintergrund des wachsenden Orientierungsbedarfs von Jungen, Männern und Vätern vor allem auch vielfältige Notwendigkeiten, Ansatz- und Interventionsmöglichkeiten in pädagogischen Feldern, die in einer am Lebenslauf ausgerichteten Perspektive Jungen, Männer und Väter in ihrer Suche unterstützen und begleiten können. Demnach gilt es, in allen pädagogischen Handlungsfeldern Angebote zu schaffen bzw. auszubauen, die diese Orientierungsbedarfe von der frühen Kindheit bis ins Erwachsenenalter aufnehmen, in pädagogische Praxis umsetzen

---

<sup>60</sup> vgl. Walter (2002), Walter und Eickhorst (2012), Matzner (2004), Petzold (2006), Fthenakis (2006), Gesterkamp (2004), Jurczyk und Lange (2009), Döge (2006), Döge (2009), Döge (2007), Wippermann u.a. (2009), Pfahl u.a. (2009)

<sup>61</sup> vgl. Werneck (1998), Matzner (2004), Schorn (2003), Burgess (1998)

und so indirekt und direkt auch auf die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter Einfluss nehmen – Aufgaben, auf die vor zehn Jahren bereits Fthenakis (2001) unmissverständlich hingewiesen hat:

„Begleitende und unterstützende Maßnahmen präventiver Art sind unerlässlich, um Vätern zu helfen, ihre Verantwortung familien- und vor allem kindgerecht wahrzunehmen. Spätestens mit dem Übergang zur Elternschaft sollten auf kommunaler Ebene solche Angebote bereit gestellt werden.

Institutionen der Familienbildung und Jugendhilfe haben begonnen, die Rolle des Vaters in Familie und Gesellschaft neu zu reflektieren. Diese Entwicklung ist zu stärken und durch die Entwicklung geeigneter Programme zu unterstützen. Die Stärkung der Fachlichkeit auf diesem Gebiet ist dringend erforderlich.“ (Fthenakis 2001, § 29)

In diesem Sinne gilt es, Männer im Übergang zur (erweiterten) Vaterschaft intensiver zu begleiten – auch und v.a. im Hinblick auf die Elternzeit als „Türöffner“ in eine aktive Vaterschaft –, sie in (früh-)pädagogischen Einrichtungen als eigene Zielgruppe innerhalb der Elternschaft wahrzunehmen, dort den Anteil erziehender und fürsorgender Männer zu erhöhen und gezielt die Identitätsentwicklung von Jungen und deren Kompetenz zu einer vielfältigen und selbstbestimmten Lebensgestaltung zu erhöhen.

### **9.3.1 Elternzeit als Thema väterbewusster Geburtsvorbereitung**

In einer Übersicht zum Stand der Forschung zu Geburtshilfe und Vätern beschreiben Burgess und Fisher (2008) die perinatale Phase, den Übergang zur Elternschaft, als zentrale Phase, in der pädagogische Interventionen bei Vätern auf besonders fruchtbaren Boden fallen:

„Die perinatale Phase, d.h. die letzten Wochen der Schwangerschaft und die ersten Wochen im Leben des Babys, wird seit langem als ‚die goldene Möglichkeit für eine Intervention mit Vätern‘ (Cowan 1988) angesehen.“ (Burgess und Fisher 2008, 15)

In dieser Phase konzentriert sich der Blick vorbereitender und begleitender Angebote jedoch v.a. auf (werdende) Mütter. Ein zentrales Angebot, mit dem jedoch auch sehr viele Männer erreicht werden, sind Geburtsvorbereitungskurse. Solche Angebote zur Vorbereitung auf die Geburt wurden auch vom überwiegenden Teil der interviewten Väter meist vor der Geburt ihrer ersten Kinder besucht<sup>62</sup> und werden von ihnen auch im Nachhinein als „absolut sinnvoll“ (Herr A., F1, I1, §218) beurteilt.

Auch wenn die Teilnehmenden von Geburtsvorbereitungskursen in keiner offiziellen Statistik erfasst werden, schätzte der Deutsche Hebammenverband (BDH) im Jahr 2004, dass rund 40% der Erstväter an einem Geburtsvorbereitungskurs teilnehmen (Chrzoncz 2004) und der britische National Health Service (2005, 44) verzeichnet in einer Studie bei 48% der untersuchten Paare eine Teilnahme des Vaters an Geburtsvorbereitungskursen bzw. Elternschulungen. Fühlen Männer sich hier als (werdende) Väter wahr- und ernstgenommen, können hier nicht nur „Grundsteine für aktive Vaterschaft“ (Richter 2007, 429) gelegt, sondern auch Tü-

<sup>62</sup> Vgl. Herr A., F1, I1, §218, Herr B., F2, I1, §361, Herr D., F4, I1, §633

ren zu weiteren Angeboten für Väter und Kinder und zum Thema Elternzeit geöffnet werden (vgl. ebd., 430, Verlinden 2004).

Burgess und Fisher (2008) belegen anhand der von ihnen zusammengetragenen Daten internationaler Studien vielfältige Interventionsmöglichkeiten und -erfolge durch eine offene und zugewandte Einbeziehung und Ansprache von Vätern im Übergang zur Vaterschaft. Dazu gehören u.a. die höhere emotionale Offenheit werdender Väter, ihre erhöhte Offenheit gegenüber gesundheitlichen Hinweisen und die damit verbundene Möglichkeiten, sie stärker in Care-Aufgaben einzubinden. So belegen auch die Evaluationsergebnisse des schwedischen „Daddy-Leaders“ Projekts, dass die Teilnehmer von „Väterkursen“ zum einen klarere Vorstellungen davon hatten, wie sie ihr Vaterwerden und –sein leben und ausgestalten wollten, und dass die teilnehmenden Väter zum anderen länger Elternzeit nahmen als eine Vergleichsgruppe (Duyvendak u.a. 2004, 112f.).

### **a. Informationen zum BEEG transportieren**

Die perinatale Phase ist damit auch der ideale Zeitpunkt, die Offenheit der Väter und Mütter zu nutzen, um Überlegungen zur Aufgaben- und Zeitverteilung und damit auch zur Verteilung der Elternzeit und des Elterngeldes anzustoßen. Um werdenden Vätern (und Müttern) die Information über die Regelungen und Gestaltungsmöglichkeiten, die das BEEG mit den Instrumenten des Elterngeldes und der Partnermonate mit sich bringen, früh und niederschwellig zugänglich zu machen, sind Familienbildungseinrichtungen, Hebammenpraxen und Elternschulen, aber auch gynäkologische Praxen, die werdende Eltern zur Geburtsvorbereitung und / oder Vorsorge aufsuchen, und Geburtshäuser und -kliniken ideale Zugangsmöglichkeiten zu schwangeren Paaren – auch aus der Perspektive der befragten Väter:

Herr A.: Wer sich die notwendigen Informationen nicht aus dem Internet holen kann oder will, der kann vielleicht im Krankenhaus direkt nach der Geburt oder beim Einwohnermeldeamt bei Anmeldung des Kindes erreicht werden. (F1, I1, §218)

So sollten – idealerweise in einem gemeinsamen Angang durch Familien- und Gesundheitspolitik – sowohl unter gleichstellungs- als auch unter familien- und sozialpolitischen Aspekten Informationen zu Elternzeit, Elterngeld und Partnermonaten für (werdende) Eltern als verbindliche Inhalte in Geburtsvorbereitungskursen verankert werden. Ein Weg dahin wäre, sie in den von den gesetzlichen Krankenkassen als Voraussetzung für die Kostenerstattung festgelegten Kanon von Inhalten für Geburtsvorbereitungskurse aufzunehmen.

### **b. Praxisbeispiele geteilter Elternzeit und Familien- und Erwerbsarbeit**

„Was ich denke, was man noch anders machen könnte, wäre tatsächlich auch alleine die Elternzeit zu verteilen, dass die Versorgung für das Kind länger sichergestellt ist. (...) Umgekehrt ist es aber auch wirklich sehr schön, dass zusammen zu machen.“ (Frau B., F2, I1, §321)

Dabei ist nicht nur das Wissen um zeitliche und finanzielle Eckdaten des Gesetzes hilfreich, sondern auch Einblicke in die Kombinations-, Aufteilungs- und Teilzeitmög-



lichkeiten die die Regelungen vorsehen. Reine Informationsvermittlung reicht dabei jedoch oft nicht aus, um dem Orientierungsbedarf „suchender Männer“ hinreichend gerecht zu werden. So ist es zum einen naheliegend, die etablierten Angebote rund um die Geburt zu nutzen, um die Rahmenbedingungen, die das BEEG setzt, zu transportieren. Zum anderen sollten den werdenden Eltern hier auch die unter 6.7 und 6.12.2 beschriebenen Erfahrungen nahe gebracht werden, die die befragten Väter und ihre Partnerinnen im Rahmen der Elternzeit der Väter machen konnten. Dazu zählen v.a. die gemeinsamen Alltags- und Beziehungserfahrung mit den Kindern und auf der Eltern- und Partnerschaftsebene sowie die zumindest zeitweilige Umsetzung individueller und partnerschaftlicher Ideale und die Erfahrungen gegenseitiger Unterstützung im Alltag. Erfolgversprechend sind dabei nicht nur die theoretische Vermittlung von Wissen, sondern praktische Erfahrungsberichte von Vätern und Müttern, die sich die Elternzeit und den Elterngeld-Bezug geteilt haben. So können frühere Kursteilnehmer-Paare in laufenden Geburtsvorbereitungskursen nicht nur über ihre Verteilungsmuster von Elterngeld und Elterngeld, sondern v.a. auch über die Veränderungsprozesse im Übergang zur Elternschaft und ihr Erleben der Elternzeit der Väter berichten. Solche Elternzeit-Berichte und –Erfahrungen von Vätern und Müttern können auch dabei helfen, Ambivalenzen, wie sie Herr und Frau B. zwischen serieller und paralleler Nutzung von Elternzeit wahrnehmen, in den Elternzeit-Planungen zu berücksichtigen.

### **c. Umstellungen im Übergang zu Elternschaft vorbereiten und planen helfen**

„(...) man fängt an, sich mit seiner zukünftigen Rolle zu beschäftigen und trifft zum ersten Mal auf „Schicksalsgenossen“, mit denen man mit einem Thema verbunden ist und sich austauschen kann.“ (Herr D., F4, I1, §639)

Das Treffen auf „Schicksalsgenossen“ in Geburtsvorbereitungskursen, das Herr D. beschreibt, ist ein idealer Anlass, den Themenkomplex „Elternzeit, Elterngeld, Partnermonate“ in die Planung der Aufgaben- und Zeitverteilung der Paare einzubetten und sie dazu zum Austausch anzuregen.<sup>63</sup> In diesen Kursen, die gerade für Väter meist der einzige Anlass sind, zu dem sie sich mit „Schicksalsgenossen“ treffen, kann Raum, Zeit und Anleitung für die Aushandlung der spätestens mit der Geburt des Kindes eintretenden Veränderungen der individuellen und gemeinsamen Zeithaushalte der Väter und Mütter gegeben werden. Solche inhaltlichen Ergänzungen halten auch die interviewten Väter für sinnvoll. Gerade „Zweitväter“ wie Herr D., die die zunehmende gesellschaftliche Relevanz und Diskussion um Väter und Väterthemen im Vergleich von der Geburt des ersten zu der des zweiten Kindes nachzeichnen können, sehen in Geburtsvorbereitungskursen eine „sinnvolle Plattform“ insbesondere für Ersteltern, um die eigenen Vorstellungen von familialer und beruflichen Aufgaben- und Zeitverteilung mit den gesellschaftlichen und individuellen

<sup>63</sup> Vgl. Reichle (1999) und Konzeptionen zur Kombination von Geburts- und Familienvorbereitung, wie die durch den Autor dieser Arbeit in einem von der Universität Paderborn von 2001 bis 2004 begleiteten Modellprojekt entwickelte Fortbildung für Hebammen zur Durchführung von Geburts- und Familienvorbereitungskursen ([www.familienvorbereitung.de](http://www.familienvorbereitung.de)).

Rahmenbedingen abzugleichen und in der Reflexion mit anderen „Schicksalsgenossen“ weiter zu entwickeln:

Herr D.: In 2002 waren Elternzeit und -geld noch kein Thema. Könnte aber eine sinnvolle Plattform sein, um ein Gefühl für die Gesellschaftsfähigkeit von eigenen Ideen diesbezüglich zu bekommen. (F4, I1, §639)

Dabei können sowohl die unterschiedlichen Verwendungsmöglichkeiten der Elternzeit (vgl. 6.1 und 6.7.2) als auch die mittel- bis langfristigen Perspektiven der Eltern zur Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit thematisiert werden. Hilfreiche Methoden dazu sind über Praxisberichte und (Paar-)Gespräche hinaus Planungsinstrumente wie Zeitverteilungsdiagramme (vgl. Richter und Schäfer 2005, 148f., 170f., Reichle 1999). Diese lassen sich sinnvoll ergänzen durch Methoden, die helfen, Prioritäten zu bestimmen und zu setzen, wie das Eisenhower-Prinzip<sup>64</sup>. Sie unterstützen die Paare bereits vor der Geburt darin, nach (un-)wichtigen und (nicht) dringenden Aufgaben und Zielen zu unterscheiden. In diesem Zusammenhang können (werdende) Eltern ihre Elternzeiten bewusst als Strategie ihrer Planung der Aufgaben- und Zeitverteilung im Übergang zur Elternschaft einzusetzen.

Aushandlungsprozesse stehen jedoch nicht nur mit der Planung der Elternzeit- und Aufgabenverteilung vor der Geburt an, sie begleiten die gesamte Familienphase, besonders dann, wenn sich Gewohnheiten ändern. So gehen mit einem stärkeren innerfamiliären Engagement der Väter auch neue alltägliche Aushandlungen einher, die zu Konflikten führen können, wie bei Herrn und Frau C.:

Frau C.: Früher war ich der Chef und jetzt habe ich jemanden, der mich kontrolliert. [lacht] Also, ich hatte es etwas ruhiger, wobei ich ja froh bin, dass er zuhause ist, und dass er sich dann auch um die Kinder kümmert. Aber, jeder hat halt seine Vorstellungen, wie das laufen soll. Manchmal kommt man sich in die Quere. (F3, I1, §301)

Verfügen Paare über die Fähigkeiten, aus diesen Differenzen „gute Konflikte“ zu machen, indem sie sie konstruktiv bearbeiten und lösen, bieten diese eine Chance, die Partnerschaft zu stabilisieren, anstatt sie zu erschüttern. Kompetenzen hierzu können durch das Einüben wertschätzender Kommunikation ebenfalls im Rahmen der Geburtsvorbereitung trainiert werden. (Richter 2011a, 11f., Richter und Schäfer 2004a, Schäfer 2008, 95, Richter 2005, 136ff.)

„Ein stärkeres Engagement der Väter kann zwar zu häufigeren Konflikten zwischen den Partnern führen. Doch können dies ‚gute Konflikte‘ sein dahingehend, dass Paare sich verbundener fühlen und damit Probleme gemeinsam lösen.“ (Burgess und Fisher 2008, 18) (vgl. Cowan und Cowan 1994, 168ff.)

### **d. Care-Kompetenzen – Selbstvertrauen und Kontakt zum Kind stärken**

Viele Väter trauen sich den Umgang mit Babys und Kleinkindern nicht so recht zu. Sie sehen sich qua Geschlecht als weniger geeignet, frühkindliche Pflege- und Fürsorge-Aufgaben zu übernehmen, wie Herr C., oder sie überlassen dieses „Ter-

---

<sup>64</sup> Vgl. Weatherly (2009, 105f.) und zahlreiche andere Veröffentlichungen zum Selbstmanagement, auch unter <http://de.wikipedia.org/wiki/Eisenhower-Prinzip> (zuletzt geprüft 19.12.2011)

rain“ spätestens beim zweiten Kind ihrer Partnerin und konzentrieren sich auf das ältere Kind, so wie Herr A.

Herr C.: Also, als Ersatz fühle ich mich nicht geeignet. Um Gottes Willen. Mit den zwei großen ja, aber wenn er [das Baby] noch dabei ist, das hätte nicht funktioniert. Auf keinen Fall. (F3, I1, §275)

Herr A.: Also das schleicht sich dann ein. Also, ich denke mal, wenn jetzt nur ein Kind da wäre, wäre das vielleicht auch ein bisschen anders. Aber, da sind dann schon viele Sachen, die haben sich über die Monate eingespielt. Aber, wenn man da Statistik führen würde, wer welche Aufgaben bei den Kindern macht, dann ist schon klar, dass die überwiegenden Tätigkeiten bei meiner Frau liegen, was die Kleine angeht, das ist so. (F1, I1, §133)

Wahrnehmungen, die auch von den Partnerinnen geteilt werden:

Frau C.: Vielleicht trauen die sich auch nicht, wenn die Kinder so klein sind. (F3, I1, 274)

Dabei wird in der Auswertung der Interviews jedoch auch deutlich, dass Väter selbstverständlich Care-Tätigkeiten auch bei ihnen Neugeborenen übernehmen können und wollen:

Frau B.: Naja, du hast viel gewickelt. Also mit dem Wickeln, da war ich so ein bisschen raus, die meiste Zeit. (F2, I1, §140)

Herr D.: Es hat aber keiner von uns beiden Berührungsängste, gerade im Hinblick auf die Kinder, irgendwie, dass Anna keine Windel anfasst oder umgekehrt. Das gibt es eigentlich gar nicht. Das ginge auch nicht. (F4, I1, §416)

Und auch der Forschungsüberblick, den Burgess und Fisher (2008, 18ff.) zu Geburtshilfe und Vätern liefern, zeigt sehr deutlich, dass „Männer nicht weniger feinfühlig als Mütter im Umgang mit ihren Babys sind“ und „Frauen (...) ebensoviel oder ebenso wenig ‚natürliche Experten‘ für Babys [sind]: Wenn sie für ein Baby verantwortlich sind, entwickeln Männer und Frauen gleichermaßen Fähigkeiten.“ (ebd., 18)

Entsprechend gilt es dem Irrglauben oder der Ausrede biologisch determinierter männlicher Care-Inkompetenz in der bildungssensiblen perinatalen Phase durch Informationen u.a. in Kursen zur Geburtsvorbereitung und / oder Säuglingspflege zu begegnen. Dazu eignen sich zum einen kognitive Zugänge, wie Informationen zur Bedeutung und den nachhaltig positiven Auswirkungen einer frühen und stabilen Vater-Kind-Beziehung als Teil einer frühen Triangulation im Beziehungsdreieck Vater-Mutter-Kind (Richter 2011a, 11, Gebauer 2004). Zum anderen fördern die praktischen Erfahrungen einer frühen Kontaktaufnahme zum Kind bereits in der Schwangerschaft, z.B. durch „Gespräche“ mit dem Kind im Bauch, das sanfte Wiegen des Kindes im Mutterleib durch die Hände des Vaters (Richter und Schäfer 2005, 19), die Bindung zwischen Vater und Kind – Informationen und Erlebnisse, die auch dazu beitragen können, das Vertrauen der Mütter in die Care-Kompetenzen zu festigen (vgl. 6.2.4).

Diese Informationen und Erfahrungen zur Bedeutung des frühen Kontakts und einer frühen Beziehung zwischen Vater und Kind gilt es inhaltlich mit der Elternzeit zu verknüpfen und so ihre Bedeutung einerseits als Erfahrungs- und Erlebnisraum für die Vater-Kind-Beziehung, die Eltern-Ebene und Partnerschaft der Eltern (vgl.

6.7, Richter 2011a und Richter 2011b), und andererseits als Beitrag zur Realisierung gleichberechtigter Aufgaben- und Rollenarrangements in der Familie hervorzuheben.

### **e. Väterbewusste Settings – vätergerechte Didaktik und Methodik**

Werdende Väter empfinden den Gesamtrahmen von Geburtsvorbereitungskursen meist zu mütterzentriert, was sie oft verunsichert, weil ihnen ihre Rolle hier nicht klar ist. In der Konsequenz werden die Kurse oft als „Hechelkurse“ belächelt und abgewertet (Richter und Schäfer 2004b, 223). „Sie empfinden es jedoch als große Wertschätzung ihrer Situation und Rolle, wenn sie gezielt angesprochen werden.“ (ebd.) Um Väter in Geburtsvorbereitungskursen tatsächlich physisch und inhaltlich zu erreichen, haben sich in der praktischen Kursarbeit einige klare Kriterien zur Gestaltung eines väterbewussten Kurssettings und einer vätergerechten Didaktik und Methodik bewährt (Richter und Schäfer 2004a, Richter 2007):

- Der Zeitpunkt des Kurses muss die Arbeitszeiten Berufstätiger berücksichtigen.
- Väter wollen direkt angesprochen werden: In Paareinheiten soll es auch um ihr Wohlbefinden, ihre Wünsche und Erwartungen gehen.
- Ideal ist es, wenn Väter direkt von einem Mann als Co-Leiter angesprochen werden, dessen Anwesenheit klare Signale setzt: Schwangerschaft, Geburt, Babys, Kleinkinder und familiäre Care-Tätigkeiten sind ein Thema für Männer!
- Männer als Co-Leiter sollten dabei selbst Väter mit eigener Fürsorge-Erfahrung und pädagogischen Grundqualifikationen sein.
- Geschlechtshomogene Kurseinheiten erleichtern es den Vätern, sich nur unter Männern – ohne die (vermuteten) Erwartungen ihrer Partnerinnen – über ihre Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen bzgl. der Geburt, der ersten Zeit mit Kind, möglicher Veränderungen, ihren Vorstellungen von Vatersein und zur Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und Elternzeit ins Gespräch zu kommen und so eigene Positionen zu finden und zu diskutieren.
- Die Ergebnisse solcher Arbeit in Männer- und Frauengruppen können zusammenfassend in die Gesamtgruppe vorgestellt und reflektiert werden und Grundlage für Paargespräche bilden, die helfen, die Ausgestaltung von Elternschaft und auch die Verteilung von Elternzeit zu planen.

### 9.3.2 „Vätermainstreaming“ in Familien- und Erwachsenenbildung und -beratung

„Die öffentliche Debatte kreiste lange um das ‚erste Jahr zu dritt‘, um das Zusammenleben mit Säuglingen und Kleinkindern. Inzwischen aber rollt eine ‚Papa-Welle‘ auf jene Institutionen zu, mit denen Familien später zu tun haben. Krippen, Tagesstätten, Jugendämter oder Schulen treffen erstmals auf eine nennenswerte Masse von Vätern mit einem anderen Selbstverständnis und Selbstbewusstsein.“ (Gesterkamp 16.11.2011, § 6)

Die von Gesterkamp sogenannte „Papa-Welle“ hat durch Elterngeld und Partnermonate eine deutliche Dynamisierung erfahren. Die Erfahrungen, die Väter als aktiv Erziehende u.a. in ihren Elternzeiten machen, und ihr damit einhergehendes Selbstbewusstsein und Selbstverständnis verlangt damit auch ein Eingehen auf Väter als aktiver Elternteil in familien- und kindbezogenen Institutionen.

#### a. Flächendeckender und methodisch-didaktischer Ausbau von Angeboten

Um angemessen und flächendeckend auf diese Dynamisierung zu reagieren, fordern Nelles und Schäfer (2011) ein „Väter-Mainstreaming“ in Anlehnung an Gender-Mainstreaming: „Wer fürsorgliche Väter will, der muss fürsorgliche Vaterschaft umfassend und strukturell fördern. ‚Väter-Mainstreaming‘ (...) bedeutet: Alle Maßnahmen, Instrumente und Programme der Eltern-, Familien- und Kinderförderung werden gezielt auf ihre Väterwirksamkeit hin gestaltet, evaluiert und gegebenenfalls angepasst.“ (ebd., 31)

In verschiedenen Bundesländern<sup>65</sup> und auch in großen Wohlfahrtsverbänden wie dem DRK<sup>66</sup> finden sich seit mehreren Jahren vermehrt Ansätze, Väterarbeit bzw. Väterbildung v.a. im Bereichen der Familienbildung zu etablieren. Diese Ansätze orientieren sich vielfach an biographischen Übergängen<sup>67</sup> von Vätern und Zielen von Väterbildung<sup>68</sup>, die Richter und Verlinden (2000) zusammengefasst haben. Das primäre Anliegen dieser Ansätze ist, Väter als aktive Erziehende zu erreichen, zu stärken und miteinander in Austausch zu bringen. Auf institutioneller Ebene geht es

<sup>65</sup> Vgl. u.a. Verlinden (2004), Landesarbeitsgemeinschaften der Familienbildung in Nordrhein-Westfalen (2011), Niedersächsisches Ministerium für Soziales (2009)

<sup>66</sup> Vgl. Richter und Mosemann (2009), Richter und Mosemann (2012)

<sup>67</sup> Als bildungssensible Phasen im Lebenslauf von Männern und Vätern gelten v.a. die biographischen Übergänge Pubertät bzw. Adoleszenz, Entscheidung für eine Partnerschaft, Schwangerschaft, Geburt, Vertraut werden mit Elternschaft, Übergang des Kindes in Institutionen, Verselbständigung der Kinder, Wandel in der Erwerbstätigkeit, Trennung und Scheidung, Eingehen neuer Beziehungen, schwere Krankheit, Altern, Pflegebedarf und Tod (vgl. Richter und Verlinden (2000, 11ff.), Richter und Mosemann (2012)).

<sup>68</sup> „Väterbildung will Vätern u.a. dabei helfen,

- ihr Selbstbewusstsein zu stärken und einen eigenen Weg als Vater zu gehen;
- sich selbst und ihren eigenen Standpunkt in der Familie (und zwischen Familie und Beruf) zu reflektieren und darüber zu kommunizieren;
- familiäre Veränderungen als Chancen kreativ zu nutzen;
- ihre eigenen Vorstellungen von Familie zu entwickeln und in den Alltag der Familie einzubringen;
- glückliche und partnerschaftliche Beziehungen zu leben, sie aktiv zu gestalten und zu erweitern;
- das Leben mit ihren Kindern kreativ und verantwortlich zu gestalten und zu genießen;
- eine angemessene Umgangskultur zwischen Männern und Vätern zu entwickeln;
- Konflikte in der Familie zu lösen;
- Sicherheit und Selbstbewusstsein im Umgang mit den eigenen Wünschen und Gefühlen zu entwickeln, sie wahrzunehmen und zu äußern;
- sich der eigenen Sozialisationsgeschichte bewusst zu werden und zu erfahren, wo sie Einfluss auf Partnerschaftsvorstellungen und Erziehungsverhalten nimmt;
- sensibel für individuelle und gesellschaftliche Bedingungen von Gesundheit zu werden.“ Richter und Verlinden (2000, 15)

jedoch auch darum, das Bild von Familienbildungseinrichtungen als „Mütterschulen“ (vgl. Schymroch 1989), die sowohl bzgl. ihres Publikums als auch bzgl. ihrer Mitarbeiterinnen nach wie vor sehr stark auf Frauen ausgerichtet sind (vgl. Richter und Verlinden 2000; Richter und Mosemann 2012), für Väter zu öffnen.

Um hier nachhaltig erfolgreich zu sein und väterspezifische Angebote im Übergang zur Elternschaft und weit darüber hinaus zu etablieren, die auf Väter attraktiv wirken, bedarf es zum einen eines deutlichen Zuwachses an Männern als Kursleiter und Ansprechpartner in der Geburtsvorbereitung, der Familienbildung und der Beratung, die idealerweise selbst Väter sind. Zum anderen müssen die hier gemachten Bildungsangebote auf die Bedürfnisse von Vätern zugeschnittenen und thematisch sowie methodisch-didaktisch niederschwellig gestaltet sein. (vgl. Richter und Verlinden 2000; Richter 2007; Richter und Mosemann 2012).

Dabei sprechen „klassische“ Methoden der Erwachsenen- und Familienbildung Männer und Väter häufig nicht effektiv genug an, um sie zu einer Teilnahme zu bewegen (vgl. Schiersmann 1998), so dass neue, innovative methodisch-didaktische Konzepte gefragt sind, die Väter aktiv in Bildungsprozesse einbeziehen:

„Väter (...) sollen sich nicht nur Wissen aneignen können, sondern auch Gelegenheit haben, sich selbst mit anderen Vätern im Umgang mit ihren Kindern und in praktischen Tätigkeiten zu erleben, Lösungsmöglichkeiten für ihre ganz persönliche Lebenssituation zu finden sowie Solidarität unter- und miteinander zu entwickeln. Dabei sind Männer und Väter methodisch tendenziell eher auf der event- bzw. der ergebnisorientierten ‚Schiene‘ zu erreichen. Ergebnisorientiert heißt, dass Resultate, Annäherungen an ein Ziel, konkrete Lösungen bzw. Handlungsoptionen für die einzelne Person greifbar werden. Die Teilnehmenden sind dabei aktiv mitgestaltende ‚Koproduzenten‘. Das heißt, durch die eingesetzten Methoden sollen sich die Teilnehmenden eingeladen fühlen, ihre eigenen Einstellungen, Vorstellungen und Verhaltensweisen für die Bewältigung des Alltags zu überprüfen und gegebenenfalls infrage zu stellen und zu modifizieren, ohne dazu ‚genötigt‘ zu werden. Väterarbeit in unserem Sinne will Väter jenseits einer ‚Zeigefingerpädagogik‘ zu Flexibilität, Vielfalt und Offenheit im Alltag ermutigen.“ (Richter und Mosemann 2012, o.S.)

Zu solch innovativen Konzepten gehören auch spezifische Angebote mit Vätern in Elternzeit, die in Form lebensweltorientierter Ansätze der Familienbildung (vgl. Richter 2000; Wulf-Schnabel 2010; Weber u.a. 2009; Wulf-Schnabel 2008) Austausch- und Erfahrungsräume aktiver Vaterschaft schaffen, in denen Väter sich selbst in Beziehung mit ihren Kindern ohne Konkurrenz zur Mutter erleben und voneinander lernen können – Ansätze, die auch den von den interviewten Vätern geäußerten Bedürfnissen entsprechen.

Herr B.: Ich halte es auf jeden Fall für wichtig, dann im Rahmen der Zeit, die man hat, wirklich das in die Beziehung, die Entwicklung und alles Mögliche, was das Kind braucht, zu investieren. Dass nicht nur die Mutter das hat. Aber, das erklärt sich eigentlich selbst, das ist eigentlich logisch. (F2, I1, §195)

Zu den Ansätzen, die Väter darin unterstützen wollen, gemeinsam Zeit mit ihren Kindern auch ohne Mütter zu verbringen, wie es Herr B. in Interview erwähnt, finden sich derzeit u.a. bei der Gesellschaft für Geburtsvorbereitung, Familienbildung und Frauengesundheit (GfG), die mit finanzieller Förderung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) eine Fortbildung für Männer zum

„Väterbegleiter“, d.h. als Kursleiter für spezifische Väter- und Vater-Kind-Angebote entwickelt hat (vgl. Baisch 2011, GfG 2011).

### **b. Väterbildung als Auftrag öffentlich verantworteter Erwachsenenbildung**

Und auch im Kontext öffentlicher Bildungseinrichtungen wie Volkshochschulen (VHS), an denen der Männeranteil unter den Teilnehmenden mit 25,2% im Jahr 2009 (Huntemann und Weiß 2010) seit 1992 – mit ebenfalls 25,2% – (PAS 1993) kontinuierlich gering ist (vgl. Richter 1997) gilt es, familienbezogene Bildungs- und Informationsveranstaltungen für Männer stärker zu etablieren. Nähmen VHS Männer als Zielgruppe zum Thema (Übergang zur) Elternschaft stärker in den Fokus, könnte es zum einen gelingen, sowohl die VHS – als „Fraueneinrichtungen unter männlicher Leitung“ (Lenz 1994, 50) – als auch die Zielgruppe „Männer“ stärker wechselseitig füreinander zu interessieren und zu erschließen. Zum anderen würden die VHS als Einrichtungen öffentlich verantworteter Erwachsenenbildung stärker ihrem am Grundgesetz und damit auch an der Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. Artikel 3, Absatz 2) orientierten Bildungsauftrag gerecht. In diesem Bildungsauftrag Auftrag „sehen sich Volkshochschulen der Ausgewogenheit ihres Angebots verpflichtet. ‚Diese Ausgewogenheit wird erkennbar (...) an der Gegensteuerung gegenüber dem Selbstverständlichen‘ (DVV 1978, 12).“ (Richter 1997, 29).

### **c. Innovative Infrastrukturen für Bildung und Beratung**

In diesem Zusammenhang muss es – im Sinne der „Gegensteuerung gegenüber dem Selbstverständlichen“ – darum gehen, einerseits die bisherigen Angebote der etablierten Bildungs- und Beratungseinrichtungen stärker für Väter zu öffnen und andererseits neue, innovative Infrastrukturen für Väter zu schaffen bzw. ihre Etablierung öffentlich zu fördern, ähnlich wie dies in einigen wenigen deutschen Großstädten in Form neu gegründeter Väterzentren in den letzten Jahren geschehen ist (vgl. Schäfer u.a. 2009, 328ff.). Ziel dieser Einrichtungen ist es, Angebote und Räume zu schaffen, die auf Väter attraktiv wirken, und die als Modelle verstandene werden können, Väterarbeit überregional und gesamtgesellschaftlich zu etablieren.

„Wenn Väter und Institutionen dereinst besser zueinanderpassen (würden), dann könnte Väterarbeit in breiterem Maßstab, gesellschaftspolitisch gar, verstanden werden als Weg, die Isolierung und Individualisierung von Vätern zu überwinden – um ‚neuer‘ Väterlichkeit zur Normalität zu verhelfen.“ (ebd., 343)

Um „neue“ Väterlichkeit zur Normalität werden zu lassen gilt es, auch über den Bildungsbereich hinaus Männer als Klienten und Berater stärker in die Beratungsangebote rund um Schwangerschaft, Geburt und erste Zeit mit Kind einzubinden. So artikulieren die Männer, die gemeinsam mit ihrer Partnerin eine Schwangerschafts- bzw. Schwangerschaftskonfliktberatung aufsuchen, selbst selten eigene Fragen und Konflikt. Ursachen sehen Kisters und Pesch (2003) hierfür v.a. im rein frauenspezifischen Blick auf Schwangerschaft und Geburt und in einer individuali-

sierten und frauenbezogenen Fokussierung von Schwangerschaftskonflikten.

„Männer werden meist vorrangig in ihrer Verantwortung angesprochen und weniger hinsichtlich ihrer eigenen Fragen, Nöte und Konflikte.“ (ebd.) Um Männer hier nicht nur in ihrer Verantwortung, sondern auch in ihrem Vaterwerden und den damit verbundenen Fragen, Wünschen und Nöten zu erreichen, und ihre positives Interesse an ihrer Vaterschaft zu wecken, gilt es, die Zahl von Männern als Berater in der (Konflikt-)Beratung zu Schwangerschaft, Geburt und erster Zeit mit Kind zu erhöhen und innovative Wege zu entwickeln, (werdende) Väter mit diesen Angeboten zu erreichen, denn „Solange Schwangerschaftsberatung eine Domäne von Beraterinnen ist, werden Männer nicht davon ausgehen, in ‚eigener Sache‘ gehört zu werden.“ (Kisters und Pesch 2003, § 1 Hervorh. i. Original)

Wird die familienbezogene Bildungs- und Beratungsarbeit vermehrt auch zur Männersache, setzt dies klare Signale: Schwangerschaft, Geburt, erste Zeit mit Kind, familiäre Fürsorgetätigkeiten und die Wahrnehmung von Elternzeit sind Bereiche, in denen Männer willkommen und aktiv sind.

### **9.3.3 „Männer- und Vätermainstreaming“ in ausgebauten Kitas**

Im Bereich institutioneller frühkindlicher Erziehung ergeben sich anhand der Ergebnisse der Inhaltsanalyse und der aktuellen politischen und wissenschaftlichen Diskurse drei zentrale Handlungsstränge. Sie betreffen zum einen den grundsätzlichen Ausbau des Angebots an Kita-Plätzen und den damit einhergehenden bzw. verknüpfbaren Ausbau der Anzahl männlicher pädagogischer Fachkräfte und zum anderen die angemessene Berücksichtigung von Vätern als Zielgruppe von Kindertageseinrichtungen.

#### **a. Ausbau der Kindertagesbetreuung**

Bei aller Wertschätzung, die die Väter und ihre Partnerinnen für das Elterngeld und Partnermonate in den Interviews zum Ausdruck bringen, fordern sie aufgrund der zeitlichen Begrenzung der Leistungen v.a. im Hinblick auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbsleben bei gleichzeitiger Notwendigkeit einer angemessenen Kinderbetreuung den Ausbau von Betreuungseinrichtungen v.a. für Kinder unter drei Jahren:

Herr A.: Aber, wie gesagt die Frage „Was ist nach einem Jahr?“, die lässt sich auch nicht wegdiskutieren. Also, immer so die Befürchtung, für den Kindergarten sind es noch zwei Jahre, dass man nicht so in so ein Loch reinfällt. Dass es mit Sicherheit noch so ein wichtiger Punkt. (F1, I1, §171)

Dieses „Betreuungs-Loch“ sorgt u.a. dafür, dass bei einer Vielzahl von Familien nach dem Ende des vierzehnmonatigen Elterngeldbezugs eine Retraditionalisierung vorprogrammiert ist (vgl. Jurczyk und Rauschenbach 2009, 361), da das bisherige Angebot den Anforderungen noch bei weitem nicht gewachsen zu sein scheint. So konstatiert auch Norbert Schneider, einer der Verfasser des achten Familienberichts der Bundesregierung, dass es „Primäres Ziel einer nachhaltigen Familienpolitik



[sein] muss (...), jene gesellschaftlichen Strukturen umzugestalten, die die Wahlfreiheit der Lebensführung einschränken. Gegenwärtig wird die Wahlfreiheit vor allem durch das unzureichende Angebot, qualitativ wie quantitativ, an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie durch die weithin fehlende Familienorientierung der bestehenden Betreuungs- und Bildungseinrichtungen eingeschränkt.“ (BMFSFJ 2011d, 9)

Ein weiterer Ausbau tut daher dringend Not, muss jedoch auch qualitativ hochwertig sein, was in erster Linie durch eine gesicherte hohe Qualifizierung des Personals und einer damit zwangsläufig notwendigen materiellen Aufwertung des Berufsbildes der Erziehenden einhergehen muss – eine Entwicklung, von der zu hoffen bleibt, dass sie sich langfristig auch auf die allgemeine gesellschaftliche Wertigkeit von Care-Tätigkeiten auswirken wird. Zudem gilt es, Betreuungszeiten und Betreuungsbedarfszeiten miteinander in Einklang zu bringen und die Gebühren für die institutionelle Kinderbetreuung insbesondere für weniger finanzkräftige Bevölkerungsgruppen so niedrig zu halten, dass eine freie Entscheidung für die Kinderbetreuung allen Schichten offen steht.

#### **b. Mehr Männer als pädagogische Fachkräfte**

Da jedoch nicht zwangsläufig damit zu rechnen ist, dass der Ausbau der Kinderbetreuung zu mehr Parität in der Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit und damit zur Veränderung gesellschaftlicher Männer- und Väterleitbilder führt (vgl. Rüling und Kassner 2007, 112), muss mit dem Ausbau der Kinderbetreuung auch der verstärkte Einbezug von Männern als pädagogische Fachkräfte einhergehen.

2008 lag der Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas im Bundesdurchschnitt bei 2,4% mit starken regionalen Schwankungen und Konzentration im städtischen Raum (Cremers und Krabel 2010, 16). Um nachhaltig dafür Sorge zu tragen, die enge Verknüpfung von Fürsorge mit Weiblichkeit zu erweitern und die Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen in Familie und Gesellschaft hin zu mehr Gleichstellung und Parität verändern, gilt es, die Präsenz von Männern als aktiv Erziehende nicht nur qua Elterngeld und Elternzeit zu fördern, sondern auch den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas (sowie in der Primarstufe) zu erhöhen. Das selbstverständliche Erleben von Männern als Erziehende in Familien, in Kindertageseinrichtungen, in Schulen etc. trägt langfristig und nachhaltig in allen gesellschaftlichen Bereichen zu mehr Selbstverständlichkeit männlichen Fürsorge-Engagements und zu mehr Wahlfreiheit in den Entscheidungen zur Aufteilung von Erwerbs- und Care-Tätigkeiten zwischen Frauen und Männern bei.

Unterschiedliche Politikbereiche haben diese Notwendigkeit mittlerweile erkannt und versuchen der Erhöhung des Männeranteils am frühpädagogischen Fachpersonal durch Fördermaßnahmen, Praxis- und Forschungsprojekte Rechnung zu tragen. Diese Bemühungen tun dringend Not, denn nach wie vor orientieren sich

Jungen und junge Männer an traditionellen Bildern von Männlichkeit, die jedoch sowohl wirtschaftlich als auch partnerschaftlich kaum noch tragfähig sind (vgl. Höyng 2011, 216f.)

„Beharrlich perpetuierte Männlichkeitsmuster, Wandel der Erwerbsarbeit, ebenso gewandelte Haltungen und Lebensweisen – diese Widersprüche in ihrer Person übereinzubringen, ist für viele Männer eine kaum zu bewältigende Aufgabe.“ (ebd., 218)

Aber, obwohl „Die Türen der Kindertagesstätten (...) für Männer weit geöffnet“ sind, und „Die wenigen männlichen Fachkräfte in Kindertagesstätten (...) aus den verschiedensten Motiven heraus als große Bereicherung für die pädagogische Arbeit wahrgenommen und geschätzt“ (ebd., 221) werden, wechseln männliche Erzieher meist in andere Bereich der Kinder- und Jugendhilfe<sup>69</sup>. Geringe Entlohnung und Aufstiegschancen, die dem männlichen Prinzip der „Externalisierung“ (vgl. Böhnisch 2003, 158f., Böhnisch und Winter 1994, 138ff.), der Orientierung am Außen, an Einkommen, Konkurrenz und Karriere, entgegenlaufen, bilden ebenso wie „Skepsis und Vorbehalte gegenüber Männern als potenziellen Missbrauchern“ (Höyng 2011, 222) und das Gefühl, als Mann allein unter Frauen zu sein (vgl. ebd.) gravierende Hindernisse auf dem Weg zu mehr männlichen Fachkräften in Kitas. Sie gilt es zu reflektieren und ihnen geeignete Konzepte zur Gegensteuerung entgegenzusetzen. Dabei jedoch lediglich eine „Männerquote“ festzulegen und allein auf deren Erfüllung hinzuarbeiten greift zu kurz. Träger und Ausbilder müssen auf allen Ebenen der Aus- und Fortbildung tragfähige Konzepte für gleichstellungsorientiertes Arbeiten in ihren Einrichtungen entwickeln. Genderkompetenz und selbstreflexives Denken und Handeln müssen dabei im Mittelpunkt stehen, um in pädagogischen Teams und in der erzieherischen Arbeit stereotype Aufteilungen und Arbeits- und Kommunikationsweisen von Männern wie Frauen zu analysieren und im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Gesellschaft zu verändern – Kriterien, die es bei der Umsetzung bundesweit entstandener und entstehender Modellprojekte und deren Begleitung durch die „Koordinationsstelle Männer in Kitas“ unbedingt zu berücksichtigen gilt.<sup>70</sup>

### **c. Vätern als Zielgruppe in der Elternarbeit**

Es geht jedoch nicht nur darum, mehr Männer als Fachkräfte in Kitas zu bekommen. Ergänzend muss es auch darum gehen, die „Papa-Welle“ (Gesterkamp 16.11.2011, § 6), die rund um die Geburt entsteht, in der institutionellen (Früh-)Erziehung angemessen, wohlwollend und für alle Beteiligten gewinnbringend an- und aufzunehmen. In der Realität sehen sich die nahezu ausschließlich weiblichen Fachkräfte in Kitas jedoch in rund 80% der Elternkontakte Müttern gegenüber, wie Verlinden und Külbel (2007, 13) für NRW feststellen. Väter erschei-

---

<sup>69</sup> Hilfreiche und Erfolg versprechende Handlungsanregungen zur nachhaltigen Akquise von Männern als Erzieher in Kitas in Ausbildung und Praxis gibt v.a. Friis (2008, 36ff.).

<sup>70</sup> vgl. Höyng (2011), Koordinationsstelle Männer in Kitas (2011), Rohrmann (2011), Krabel und Cremers (2008), Krabel und Cremers und Debus (2008), Rohrmann (2011a).

nen oft als „Zaungäste“ und werden von Erzieherinnen weniger interessiert und distanziert erlebt, wobei diese auch einen Wandel, gerade bei Vätern jüngerer Kinder feststellen, die „gefühlsbeteiligter wirken“, insbesondere in Situationen des Bringens und Abholens (ebd., 18f.).

Und auch die Äußerungen der interviewten Väter verweisen eindeutig auf ihre Verbundenheit mit ihren Kindern und darauf, als emotional beteiligter Elternteil wahrgenommen werden zu wollen.

Herr A.: Wobei man ja, ich weiß nicht, ob die Beziehung zwischen Mutter und Kindern enger ist als zwischen Vater zu den Kindern. Also ich denke von diesem Rollenverständnis ist man ja glaube ich so vielleicht vor 30 Jahren ausgegangen. Ich denke mal, dass sich da vieles verändert hat und ich denke, dass das auch schon sehr realistisch ist, dass Beziehungen zwischen Vätern und Kindern enger geworden sind. (F1, I1, §123)

Väter, die emotional beteiligt sind, wollen gesehen und eingebunden werden. Mit der Gesellschaftsfähigkeit „engagierter Vaterschaft“, die Fthenakis (1999) als „sanfte Revolution“ in der Familie bezeichnet, muss Elternarbeit in Kitas mehr beinhalten als die handwerklichen und „archaischen“ Kompetenzen von Vätern dankbar aufzugreifen, sie als aktiv Erziehende jedoch kaum wahrzunehmen:

„Die Anbieter von Betreuung, Beratung und Bildung brauchen neue Konzepte. Es reicht nicht mehr, Väter in den Kitas zum preiswerten Renovieren einzuspannen oder sie beim Schulfest an den Grill zu stellen, sonst aber zu ignorieren. Wer als Mann zeitweise allein für sein Kind verantwortlich war, will von den pädagogischen Fachkräften ernst genommen werden. Schon in die Ausbildung der Erzieher/innen gehören deshalb Bausteine, die sich mit dem Thema Väter beschäftigen.“ (Gesterkamp 16.11.2011, § 7)

In der Konsequenz gilt es, die bereits für die Beteiligung und Integration von Vätern für die Geburtsvorbereitung und Familienbildung aufgestellten Forderungen und Ansätze zur Väterarbeit auch auf die Elternarbeit in Kindertageseinrichtungen (und darüber hinaus für Schulen) zu übertragen.

„Das bedeutet vor allem, Sichtweisen der Väter zu berücksichtigen, Väter untereinander bekannt zu machen und Väter selber im Kindergarten aktiv werden zu lassen – so wie es für Mütter schon sehr lange üblich ist. Der Kindergarten kann Vätern einen pädagogisch gestalteten Raum bieten, in dem sie ihr wachsendes Verständnis von Vatersein gemeinsam entwickeln können.“ (Verlinden und Külbel 2007, 41)

In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, Väter ausdrücklich anzusprechen und einzuladen, die Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung zum Thema zu machen, Erziehungsthemen dezidiert als Väterthemen zu benennen, Vatertags-Aktionen zu planen etc. (vgl. Richter und Verlinden 2000, 33ff., Verlinden und Külbel 2007). Ideal ist, wenn Männer als Erzieher und Väter im Kindergarten aufeinandertreffen, sich ansprechen, Aktionen mit und für Väter und Kinder planen und (Primär-)Erziehung so mehr und mehr auch zu einem männlich besetzten Feld wird.

### 9.3.4 Biographische Jungen- und Männerarbeit – Angebote zur Lebensgestaltungskompetenz

Die Aussagen der Interviewpartner (vgl. v.a. 6.1 und 6.2) und der Stand der Forschung zum Thema Männer und Männlichkeit (vgl. 2 und 3) machen deutlich, dass es ein in sich konsistentes Männerbild als verlässliches Orientierungsmuster nicht mehr. Dieses Fazit ziehen auch Wippermann u.a. (2009):

„Dass es ‚den Mann‘ als repräsentatives Muster aller Männer nicht gibt, belegen alle Zugänge, mit denen sich [die] (*sic!*) vorliegende Studie männlichen Lebenswelten genähert hat (...) Soziologisch bedeutet die diagnostizierte Unübersichtlichkeit, die empirisch komplex, widersprüchlich und paradox ist, keineswegs eine Auflösung der Strukturen und Kulturen von Mannsein, sondern eine Vielfalt alltagstauglicher Arrangements.“ (ebd., 209)

Bis Jungen und junge Männer jedoch ein „alltagstaugliches Arrangement“ finden, ist es für sie ein langer Weg, ihre eigene Identität in der Ambivalenz zwischen nach wie vor v.a. medial transportierten hegemonialen Männerbildern, eigenen, diesen Bildern widersprechenden Defiziterfahrungen und fehlenden realen männlichen Vorbildern zu konstruieren. Die „Kleinen Helden in Not“ (Schnack und Neutzling 1990) sind seit den 90er Jahren Diskussions- und Forschungsgegenstand. Der öffentliche Diskurs um Jungen ist dabei nach wie vor eher an ihren „Defiziten“ orientiert; sein Fokus hat sich jedoch im Zuge der PISA-Studien von Jungen als Gewalttäter eher auf Jungen als Bildungsverlierer verlagert (vgl. Pech 2009a, 5). Mit der Ausdifferenzierung von Männerbildern sind auch Jungenbilder vielfältiger geworden und bewegen sich in einem Spektrum von „abweichenden, gefährlichen und gefährdeten Jungen“ bis hin zu „engagierten, gebildeten und guten Jungen“ (Hafeneger 2005, 7ff.). „Die Bilder sind für das Selbstverständnis und das Handeln von Jungen von Belang, sie geben ihnen mit ihren jeweiligen Implikationen und Logiken wie auch Eigendynamiken Halt und ein Gelände in der ‚Selbstnavigation‘ durch eine lange und vielschichtige, hochgradig ambivalente Phase, durch riskant gewordene Übergänge ins Erwachsenensein.“ (ebd., 13f.)

Soll es darum gehen, mittel- und langfristig geschlechterdemokratische Verhältnisse zu etablieren, in denen Männer und Frauen, Mütter und Väter gleichberechtigte Wahlfreiheit in der Verteilung von Erwerbs- und Care-Tätigkeiten und damit eben auch in der Verteilung von Erziehungs- bzw. Elternzeiten genießen, gilt es, Jungen als heranwachsende Männer und Väter bei dieser „Selbstnavigation“ durch geschlechtsbewusste Angebote zu unterstützen.

#### a. Jungenarbeit im (vor)schulischen und außerschulischen Bereich

Ansätze zur Jungenarbeit existieren bereits seit den 80er Jahren. Bentheim u.a. (2004, 11) sehen sie mittlerweile einerseits als etabliert. „Dennoch scheint Jungenarbeit immer noch nicht zum fachlichen Standard (*sic!*), zu einer verbreiteten Arbeitsweise geworden zu sein. (...) der fachliche Boom blieb (...) ebenso aus, wie die selbstverständliche Verankerung von Jungenarbeit und Jungenpädagogik in der Jugendhilfe.“ (ebd.)

„Hier kommt insbesondere der Bildungspolitik besondere Bedeutung zu: Die soziale Entwicklung von Jungen und Mädchen und eine auf die wichtigste Rolle im Leben, nämlich die des Mannes/Vaters bzw. von Frau/Mutter, sollte stärker zum Inhalt von Bildungscurricula werden.“ (Fthenakis 2001, § 28)

Um eine solche „entwicklungsangemessene Vorbereitung“ mit dem Blick auf Jungen als heranwachsende Männer und Väter zu verankern, gilt es Jungenarbeit systematisch in allen pädagogischen Institutionen von der Kindertageseinrichtung (vgl. Rohrmann 2009 über die (Grund-)Schule (vgl. Kaiser 2009) bis hin zur offenen, außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit zu etablieren. Jungenarbeit muss Jungen biographiebegleitend, biographiebezogen und entwicklungsorientiert in der Ausbildung ihrer Identität und in der Entwicklung von Kompetenzen zur Lebensgestaltung in den Bereichen Familie und Beruf unterstützen und fördern.

In ihrem didaktischen und methodischen Ansatz muss eine solche Arbeit genderbewusst und empathisch sein und im Idealfall von männlichen Pädagogen als realen Vorbildern angeboten und begleitet werden. Insbesondere im Kita- und Grundschulbereich ist das nicht immer einfach und oft nur über Kooperationen mit anderen Trägern aus dem Bereich gendersensibler Bildung und Beratung zu bewerkstelligen. Gerade der „männerarme“, überproportional weiblich besetzte Bereich der Kitas und Grundschulen (vgl. Boldt 2009) bietet dabei einerseits Reibungspunkte mit konzeptionellen Grundsätzen von Jungenarbeit – u.a. Freiwilligkeit, Verschwiegenheit, männliche Leitung – die zu bearbeiten sind (Pech 2009b). Er eröffnet jedoch durch Ansätze des „Gender Crossing“ auch Möglichkeiten zur Reflexion gleich- bzw. gegengeschlechtlicher Beziehungen zu Pädagogen und Pädagoginnen und damit für Jungen und Mädchen eine Identitätsentwicklung im Spiegel des eigenen und anderen Geschlechts. Hierfür gilt es bestehende Praxiskonzepte (vgl. Diaz und Tiemann 2006, Drogand-Strud 2004) auf die jeweiligen vorschulischen, schulischen und außerschulischen Bereiche zu übertragen und sie alters- und entwicklungsspezifisch auf das junge Erwachsenenalter zu erweitern.

#### **b. Jungen- und Männerarbeit an der Schnittstelle Schule – Beruf / Studium**

Biographiebegleitende und biographiebezogene Jungen- und Männerarbeit muss in einer solchen Erweiterung auch Bereiche der Erwachsenensozialisation junger Männer v.a. im Blick auf biographische Übergänge mit einschließen. Eine zentrale Schnittstelle ist dabei die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums und die damit zusammenhängende Planung und Gestaltung auch des weiteren Arbeits- und Familienlebens.

Gerade im Hinblick auf die Situation junger männlicher Studierender an deutschen Hochschulen, deren Studienabbruchquote 2006 mit 26% um elf Prozentpunkte über der ihrer Kommilitoninnen lag (Heublein u.a. 2008, 20f.), eröffnet sich hier ein dringender Handlungsbedarf, jungen Männer im Übergang Schule – Beruf bzw. Studium frühzeitig in ihrer Berufs- und Lebensplanung und in ihren Kompetenzen

zur Gestaltung ihres Alltags zu unterstützen. Ein Handlungsbedarf, der sich im Zuge der faktischen Verkürzung der Jugendphase für G8-Jahrgänge und mit der Aussetzung der Wehrpflicht für die zum Teil noch minderjährigen Studienanfänger potenziell verschärfen wird. Vor dem Hintergrund der Pluralisierung von Männer- und Väterleitbildern bietet diese Schnittstelle jedoch nicht nur einen dringenden Anlass, sondern auch eine Chance, jungen Männern in der „Vielfalt alltagstauglicher Arrangements“ von Mannsein (Wippermann u.a. 2009, 209) durch geschlechtsbewusste Angebote die Orientierung zu erleichtern. Dabei gilt es auch, Perspektiven im Hinblick einer potenziellen Vaterschaft und der aktiven Übernahme von Fürsorgeverantwortung im familialen Bereich und in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, in denen Männer bisher unterrepräsentiert sind, als Optionen männlicher Lebensplanung in den Blick zu rücken.

In diesem Sinne empfiehlt auch die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Sachverständigenkommission 2011) für die Umsetzung von Gleichstellungsaspekten im gesamten Bildungsbereich auf institutioneller Ebene die konsequente Implementierung von Gender Mainstreaming, die Etablierung einer geschlechtsbewussten Pädagogik im professionellen Handeln und die auf das Individuum gerichtete Vermittlung von Lebensgestaltungskompetenzen:

„Eine übergreifende, systematische Verankerung von Gender Mainstreaming und von geschlechtsbewusster Pädagogik in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen bündelt wesentliche Einzelempfehlungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen. Für die Nachhaltigkeit ist die Verankerung der Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte wesentlich, die diese befähigt, die Geschlechterinteraktion in Schulen und Ausbildungseinrichtungen bezogen auf Männlichkeits- und Weiblichkeitsinszenierungen reflektiert und professionell zu gestalten. Empfohlen wird weiter eine breite Verankerung von Gendertrainings für Bildungspartner, insbesondere für den Bereich der Berufs- und Ausbildungsberatung. Ein Ziel von Gender Mainstreaming ist auch ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften, einschließlich einer Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kindertagesstätten und in der Grundschule, verbunden mit der Vermittlung von Kompetenzen einer geschlechtsbewussten Pädagogik. (...)“

Für die erste Bildungsphase gilt es, die Schwierigkeiten von weiblichen und männlichen Jugendlichen an den Übergängen im Bildungswesen oder von der (Aus-)Bildung in den Beruf abzubauen. Als Schwerpunkt wird ein Paket für männliche Jugendliche insbesondere aus bildungsfernem Elternhaus bzw. mit Migrationshintergrund empfohlen: die Erprobung pädagogischer Konzepte, die Leistungsschwache fördern und auch in nicht formalen Bildungsprozessen an nichtschulischen Stärken ansetzen, sowie die Reversibilität der im Alter zwischen 10 und 16 Jahren missglückten getroffenen Bildungsentscheidungen. (...)“

Generell sind Berufswahloptionen über die geschlechtstypischen Wahlen hinaus zu öffnen. Programme wie „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“ (ab 2011 bundesweit eingeführt) und „Neue Wege für Jungs“, aber auch Maßnahmen der Förderung der Wahl von geschlechtsuntypischen Leistungskursen in der Schule sollten als Beiträge zur Motivierung für geschlechtsuntypische Berufswahlen (mehr Frauen in MINT-Berufe, mehr Männer in personenbezogene Dienstleistungsberufe) erweitert, verstetigt und systematisch evaluiert werden, ebenso wie Mentoring-Programme für die Begleitung von Minderheiten in untypischen Feldern.“ (Sachverständigenkommission 2011, 101f.)

Damit stellt sich die Umsetzung von Elternzeit durch Väter als ein Baustein einer Umgestaltung der Geschlechterverhältnisse dar, der – gemessen an seinem zeitlichen Umfang – gering erscheinen mag, in seiner Platzierung in der lernsensiblen perinatalen Phase und in seinen Auswirkungen jedoch wichtige Signalwirkungen und Sozialisationseffekte hat. So erwächst die Elternzeit von Vätern aus einem veränderten (Selbst-)Verständnis von Vaterschaft, in dem sich die männlichen Anteile von Arbeit *für* die Familie und Arbeit *in* der Familie (vgl. Behnke und Meuser 2010, 2) sukzessive verschieben. Und sie wirkt gleichsam auf dieses (Selbst-)Verständnis zurück, so dass familiäre Care-Tätigkeit als Bestandteil männlicher Biographien an Selbstverständlichkeit gewinnen, mehr Kinder ihre Väter als aktiv Erziehende in vielen unterschiedlich gelebten Facetten von Männlichkeit und Väterlichkeit erleben und so neue Orientierungsmuster entstehen, die Jungen und Mädchen, Männer und Frauen, Mütter und Väter in ihrer Identitätsentwicklung unterstützen und ihre Handlungs- und Gestaltungsoptionen im Geschlechterverhältnis erweitern.

## **10 Resümee, Forschungsperspektiven und Ausblick**

Im Anschluss an die Eröffnung von Handlungsperspektiven gilt es nun, die Effekte des Elterngeldes und der Partnermonate auf die Umsetzung der Elternzeit von Vätern in einer Synopse von Untersuchungsergebnissen (vgl. 6 und 7) und Stand der Forschung resümierend zusammenzuführen. Darüber hinaus formuliert dieses abschließende Kapitel neu aufgeworfene und weiter zu verfolgende Forschungsfragen im engeren und weiteren Kontext der Elternzeit von Vätern. Anschließend stellt ein Ausblick die Elternzeit von Vätern in einen gesellschaftspolitischen Kontext zum Thema Zeit, greift dabei Diskussionen und mögliche Lösungen zur Wertigkeit und zur (Um-)Verteilung von Zeit in und zwischen Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Partnerschaft auf, und gibt Anstöße für die Zukunft der Gleichstellungspolitik.

### **10.1 Effekte von Elterngeld und Partnermonaten auf die Elternzeit von Vätern**

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung belegen eindeutige Effekte der Einführung von Elterngeld und Partnermonaten auf die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse von Elternzeit durch Väter, die sich im familialen und beruflichen Kontext sowie unter Gleichstellungsaspekten und in der öffentlichen Wahrnehmung nachzeichnen lassen:

#### **10.1.1 Familialer Kontext**

Die bei den befragten Paaren festgestellten Motivlagen für die Elternzeit des Vaters bestätigen im Wesentlichen die auch in anderen Untersuchungen festgestellt Beweggründe (u.a. Vaskovics und Rost 1999, Pfahl u.a. 2009, Peinelt-Jordan 2001), wobei auch Erweiterungen des „Motivkanons“ z.B. um partnerschaftsbezogene Motive erkennbar werden.

In der Entscheidung für die Elternzeit relativiert das Elterngeld den früher dominanten Hinderungsgrund, das oft höhere Einkommen des Mannes (Institut für Demoskopie Allensbach 2005), deutlich. Die Elternzeit-Dauer der Väter bleibt jedoch nach wie vor abhängig von der Einkommensrelation zur Partnerin, wobei Faktoren wie Einstellung und Milieu bei der Elternzeitentscheidung und der Elternzeit-Dauer an Bedeutung gewinnen. Das Elterngeld erweist sich damit klar als „Türöffner“ für Väter zur Elternzeit und damit auch als Aktivierungsinstrument, das das Potential hat, den von Vätern deutlich geäußerten Wunsch nach mehr Zeit mit ihren Kindern umzusetzen. Es hat das Potenzial, den Übergang zur Vaterschaft zu einer Initialzündung für ein länger andauerndes väterliches Care-Engagement werden zu lassen, indem es Vätern mehr Raum und Zeit für emotionale Nähe zu ihren Kindern und damit verbundene Selbstwirksamkeits- und Kompetenzerfahrungen eröffnet, die motivieren, den individuellen Zeithaushalt zugunsten der Familie zu verändern.



Das Elterngeld und die Partnermonate ermöglichen die zeitweise parallele Nutzung, die von 2007 bis 2011 kontinuierlich auf mittlerweile 60% gestiegen ist (destatis 2011d). Die gemeinsame Elternzeit hat bei den Paaren einen besonders hohen Stellenwert, um den Übergang zur (erweiterten) Elternschaft sowohl physisch – in Form geteilter Arbeit – als auch psychisch – in Form geteilter Verantwortung – als gemeinsames Erlebnis zu teilen, damit den Familienzusammenhalt zu festigen und sich den Übergang in die neue Familien- und Lebenssituation wechselseitig zu erleichtern. Andererseits bringt die Gleichzeitigkeit der Elternzeit jedoch auch neue Notwendigkeiten der Aushandlungen von Aufgaben und damit potenzielle innerfamiliäre Konfliktlinien mit sich.

Bemerkenswert in der familialen Aushandlung der Elternzeit ist v.a. der Anstieg der Konflikthaftigkeit der Entscheidung zur Dauer und Terminierung der Elternzeit mit zunehmender beruflicher Gleichstellung. Gleichstarke berufliche Interessen, ähnlich hohe Einkommen und egalitäre Ansprüche v.a. in der auf Modernisierung und Neuorientierung ausgerichteten Mittel- und Oberschicht (vgl. Abbildung 2, S. 36) erhöhen hier die Wahlfreiheit der Paare, wer wann wie lange Familien- bzw. Erwerbsarbeit leistet und damit sowohl den Aushandlungsbedarf als auch das Konfliktpotenzial. Entlang dieser Aushandlungskonflikte entsteht bei den Vätern und ihren Partnerinnen jedoch ein erweitertes wechselseitiges Verständnis für die Zerrissenheit zwischen familialen und beruflichen Anforderungen auf der einen und ein Gespür bzw. wachsende Wertschätzungen für die alltäglichen Leistungen des Partners bzw. der Partnerin auf der anderen Seite – Erfahrungen, von denen auch Frauen in traditionellen Aufgabenverteilungen in Form steigender Anerkennung ihrer Arbeit profitieren.

### **10.1.2 Beruflicher Kontext**

Insbesondere die Partnermonate erweisen sich im beruflich Kontext als „Legitimierungsbresche“, als gesetzliches gesetztes Faktum, das die Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter bei Vorgesetzten und Personalverantwortlichen – zumindest für zwei Monate – als akzeptabel erscheinen lässt. Bei längeren Elternzeiten bis zu einem Jahr herrscht dagegen Unverständnis und die Unterstellung, auf beruflichen Erfolg verzichten zu wollen. Dabei wird jedoch in allen Fällen deutlich, dass insbesondere die männlichen Vorgesetzten die Elternzeit zunehmend als gesetzlich garantiertes Recht ihrer Arbeitnehmer wahrnehmen, die auch ihren Geschlechtsgenossen zusteht und deren Terminierung und Umsetzung sie bestenfalls mit gestalten können, die jedoch nicht ihrer Zustimmung bedarf.

Mit den Partnermonaten oder gar einer potenziell längeren Elternzeit erfährt die ansonsten verlässlich planbare „feste Größe“ männlicher Arbeitskraft Erschütterungen, die je nach Dauer der Elternzeit und der Ersetzbarkeit der Väter als Arbeitnehmer durchaus kleinen Erdbeben gleichen können, die wie im Fall von Herrn C. den Be-

triebsablauf erschweren und, wie im Fall von Herrn D., mit den (ungeschriebenen) Gesetzen allzeitiger Verfügbarkeit brechen. Traditionell und hegemonial männlich orientierte Unternehmensbereiche reagieren darauf eher ablehnend, Arbeitsbereiche mit einem hohen Anteil hoch qualifizierter Frauen eher wohlwollend. Die Elternzeit macht Väter damit im beruflichen Alltag zumindest zu „unsichereren Kan-tonisten“ (vgl. Gesterkamp 2006b) und trägt damit auch unter Gleichstellungsaspekten zu einer Nivellierung beruflicher Diskriminierung zwischen Frauen und Männern im reproduktiven Alter bei.

Sehr deutlich wird im beruflichen Kontext zudem, dass die mit den potenziellen Elternzeiten von Vätern verbundenen Unsicherheiten auf betrieblicher Seite mit wachsendem Vertrauen in die Arbeitsbeziehung und einem vertrauensvollen Betriebsklima abnehmen können. Dies gilt dann, wenn Väter sich trauen, ihre Absicht, Elternzeit wahrzunehmen, deutlich vor der gesetzlichen Frist von sieben Wochen vor deren Beginn ankündigen. Die Elternzeit wird so planbarer und – im Vergleich zu biologisch determinierten Schutzfristen für Mütter – im gegenseitigen Einvernehmen ggf. auch an betrieblichen Belangen ausrichtbar. Gerade in diesem Sinne täte eine unter 9.1.3 geforderte Ausweitung des Kündigungsschutzes für elternzeitwillige Väter auch im Sinne unternehmerischer Planbarkeit dringend Not.

Doch auch bei aller Planbarkeit stellt die zeitliche Struktur der Elternzeiten von Vätern die Arbeitgeber vor neue Herausforderungen. Sowohl die kürzeren als auch die längeren Elternzeiten von bis zu einem Jahr waren in den untersuchten Fällen selbst bei angelernten Fachkräften nicht über externe Ersatzarbeitskräfte zu überbrücken. Diese Situation ist für alle Beteiligten belastend: für die Unternehmen aufgrund potenzieller betrieblicher Engpässe, für die Kollegen aufgrund von Mehrarbeit und für die elternzeitwilligen Väter (und damit auch für ihre Familien), die ihre Elternzeit-Planungen aufgrund der entstehenden Engpässe und Mehrbelastungen ggf. nicht in der gewünschten Form umsetzen – eine Situation, die dringend einer weiteren Analyse und Abhilfe in Form neuer Vertretungskonzepte bedarf (vgl. 9.2.2).

### **10.1.3 Gleichstellungs- und Partizipationsaspekte**

Unter Gleichstellungs- und Partizipationsaspekten zeigen Elterngeld und Partnermonate eine klare Steuerungswirkung durch den finanziellen Anreiz und die Exklusivität zweier Monate für den zweiten Elternteil.

Die befragten Väter ziehen durchgehend ein positives Resümee ihrer Elternzeit. Sie erleben sie als Bereicherung und erwägen in der Konsequenz, bei weiteren Kindern wieder und ggf. länger in Elternzeit zu gehen. Darüber hinaus sind die Beziehungs-, Kompetenz- und Care-Erfahrungen im direkten Kontakt mit ihren Kindern für sie Anlass, der Erwerbsarbeit Grenzen zu setzen, so dass einer der Väter nach der Elternzeit in Teilzeit wieder in seinen Beruf einsteigt, zwei weitere

sich Teilzeitleösungen vorstellen können bzw. sich wünschen und der vierte seine Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation familienorientierter gestalten will. Die Elternzeit wird damit für die Väter zum „Appetizer“. Sie verstärkt ihren Wunsch, auch nach der Elternzeit mehr aktive Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und fördert damit auch die Perspektiven und Bestrebungen der Väter nach einer veränderten Verteilung von Fürsorge- und Erwerbstätigkeiten mit ihren Partnerinnen.

Veränderungen unter Gleichstellungs- und Partizipationsaspekten sind nicht nur auf individuell-familialer Ebene zu verzeichnen und zu erwarten. Anhand der Interviews nachweis- und auch weiterhin erwartbar sind gesamtgesellschaftliche Sozialisierungseffekte: Nachhaltige Veränderung von Männer- und Väterleitbildern bei Kindern (und hier insbesondere auch bei älteren Geschwisterkindern), bei Vätern und ihren Partnerinnen (die sich selbst bzw. ihre Partner als kompetente Erzieher erleben), im sozialen Umfeld der Elternzeit-Väter (in dem andere Väter unter „Zugzwang“ geraten, auch Elternzeit wahrzunehmen) und letztlich auch im Bereich der Erwerbsarbeit, in dem Vereinbarkeitsthemen von Vätern qua Elternzeit zunehmend ins Bewusstsein drängen. Die deutlich gestiegene Zahl von Vätern, die Elternzeit wahrnehmen, lässt hier v.a. unter Gleichstellungsgesichtspunkten viel hoffen und erwarten.

Die Betrachtung der Elternzeit der Väter unter Gleichstellungsaspekten zeigt zudem, dass eine vergleichsweise lange Elternzeit des Vaters nicht zwangsläufig mit einer paritätischen Aufgabenverteilung einhergehen muss. Die Verteilungsmuster variieren eher nach gewohnten Aufgabenverteilungen und Gleichstellungseinstellung, so dass in der Konsequenz gleichstellungsorientierte Paare, bei denen die Väter eine mittlere Elternzeit-Dauer von ca. vier Monaten und ggf. anschließender Teilzeitarbeit wahrnehmen, sowohl im Alltag als auch in der Elternzeit eine paritätischere Verteilung leben und modernen Milieus angehören.

#### **10.1.4 Öffentliche Wahrnehmung**

Die von Jurczyk und Rauschenbach (2009, 358) beschriebenen und auch in der Presse skandalisierten „Mitnahmeeffekte“ zeigen sich auch bei den untersuchten Paaren (Herr D.: Mensch, super, mit dem Elterngeld, die Kohle nimmt man doch mit (F4, I1, §202)), die jedoch auch ohne Elterngeld zumindest teilweise Elternzeit wahrgenommen hätten. Letztlich zeigt das Elterngeld damit als finanzielles Steuerungs- und Aktivierungsinstrument Erfolg. Ob die Väter nun ihre Zeit mit ihren Kindern (und ihrer Partnerin) im heimischen Kinderzimmer, auf dem Spielplatz oder im verlängerten Familienurlaub im Ausland verbringen, bleibt dabei allein ihnen überlassen und bedarf keiner journalistischen, konfliktschürenden Kommentierung (Sommer 2011), die den Anschein erweckt, das Elterngeld sei ein Zusatzeinkommen für Familien, die sich auf Kosten der Solidargemeinschaft ein schönes Leben machen.

Drohende Konfliktlinien zeigen sich in der öffentlichen Wahrnehmung wie im beruflichen Kontext zusätzlich entlang der landläufigen Bezeichnung der „Partnermonate“ als „Papa-Monate“, die sowohl den Anschein von exklusiver Reservierung, als auch von Beschränkung auf Väter suggeriert. Die zweimonatige „urlaubsähnliche“, „normal-kurze“ (Pfahl u.a. 2009, 195) Elternzeit ist zwar damit auf dem besten Weg, gesellschaftlich und betrieblich akzeptierte Normalität zu werden, damit aber eben auch zur Norm. Darüber hinausgehende, „unüblich-lange“ (ebd.), d.h. bis zu zwölfmonatige oder gar längere Elternzeiten, fallen damit aus der Norm. Damit laufen die Partnermonate Gefahr, ein Leitbild zu etablieren, nach dem sich Väter auf die Wahrnehmung von zwei Monaten Elternzeit zu beschränken haben. Eine längere Elternzeit-Nutzung durch Väter und eine kreative Verteilung von Elternzeit und Elterngeld zwischen Vätern und Müttern erscheint in diesem Leitbild nach wie vor als „abweichendes Verhalten“, was die Wahlfreiheit der Eltern faktisch behindert. Hier gilt es, weiter nach alternativen Verteilungen und Steuerungsinstrumenten zu suchen, die eine paritätischere Nutzung auch unter Gleichstellungsaspekten erleichtern.

### **10.2 Typisierung nach Elternzeitstrategien**

Der Ansatz dieser Untersuchung, die Elternzeiten der Väter innerhalb des (möglichst) gesamten familialen, beruflichen, sozialen und gesellschaftlichen Kontextes zu untersuchen, wurde ergänzt um die Frage nach der einzelfallbezogenen Anwendbarkeit bisheriger Typisierungen von Männern und Vätern im Hinblick auf deren Wahrnehmung von Elternzeit. Diese Verschränkung der Analyse der Einzelfälle mit Typen von Elterngeld-Nutzungsmustern von Vätern (Pfahl u.a. 2009) und mit Typen männlicher Identität (Wippermann u.a. 2009) zeigt jedoch, dass eine Zuordnung zu diesen personenbezogenen Typisierungen der Kontextgebundenheit der Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern nicht hinreichend gerecht wird (vgl. 8.5). Vielmehr sind es die mit der Elternzeit von Vätern und ihren Partnerinnen verfolgten Ziele, nach denen sich Entscheidungen, Aushandlungen und Umsetzungen der Elternzeit primär ausrichten und die sich in Form einer Elternzeitstrategie umschreiben lassen. Die Elternzeit hat damit eine Funktion im familialen Gefüge von Erwerbs- und Familienarbeit und dessen Balance im Übergang zur Elternschaft, die es in den Forschungsmittelpunkt zu rücken gilt. Zur Bestimmung der strategischen Funktion der Elternzeit erweisen sich personenbezogene Typisierungen jedoch als hilfreich, um die Akteure zu charakterisieren, sie innerhalb der aufgezeigten Kontextvariablen zu verorten und so Strategien zwischen Identität und Rahmenbedingungen herauszuarbeiten.

Über die Exploration und prozessorientierte Beschreibung der Umsetzung von Elternzeit durch Väter (vgl. 6 und 7) und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen hinaus liegt der Erkenntnisgewinn der vorliegenden Studie damit auch da-

rin, mit dem Ansatz der „Elternzeitstrategien“ ein Instrument entwickelt zu haben, das die Identifikation der mit der Elternzeit primär verfolgten Ziele sowie ihrer Umsetzungsmöglichkeiten und -maßnahmen zwischen den Kontextvariablen männliche Identität und familiale, berufliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen in den Fokus stellt und nicht den Vater als Person.

Ganz im Sinne von Weber (1985) und Gerhardt (1986) ist es nun eine weitere Forschungsaufgabe, die vier beschriebenen Typen zum Ausgangspunkt einer Überprüfung und Erweiterung im Hinblick auf die interne Homogenität der Typen und auf die externe Heterogenität der Typologie (vgl. Kelle und Kluge 2010, 85) anhand größerer Fallzahlen zu machen, um die Typologie von Elternzeitstrategien erkenntnistheoretisch und familien-, betriebs- und sozialpolitisch handlungsleitend zu erweitern und zu präzisieren.

### **10.3 Forschungsperspektiven**

Die vorliegende Untersuchung sieht sich als Beitrag zur qualitativen Familien- und Väterforschung. Anhand der Verschränkung der Perspektiven von Vätern, ihren Partnerinnen und Vertretern ihrer Arbeitgeber wurden in ihr die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit von Vätern einzelfallbezogen analysiert und dargestellt. Darüber hinaus wurde ein Ansatz der Typisierung der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter entwickelt, der die handlungsleitenden Ziele der Umsetzung der Elternzeit in Form von Elternzeitstrategien in den Fokus stellt. Über diese Erkenntnisgewinne (vgl. 7, 8.5, 10.1, 10.2) und aufgezeigte Handlungsperspektiven und –desiderate (vgl. 9) hinaus, generiert diese Arbeit jedoch auch eine Reihe offener Fragen, die weitere Forschungsperspektiven eröffnen:

- Um die in der Untersuchung bereits festgestellten und die noch zu erwartenden mittel- bis langfristigen Sozialisationseffekte, die mit der vermehrten Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter hinsichtlich der Veränderungen in den Vater-Kind-Beziehungen, den Geschlechterbeziehungen, der Familienorientierung von Unternehmen, der Teilzeitorientierung von Vätern, der Rollenbilder von Kindern und Jugendlichen und bzgl. des Selbstbildes von Männern und Vätern einhergehen, verfolgen und analysieren zu können, erscheinen Längsschnittstudien besonders wünschenswert, die mehrere Kohorten von Elternzeit-Vätern forschend begleiten.
- In Anbetracht der für die Unternehmen noch ungewohnten Dauer der Elternzeiten von Vätern, die bei einer Nutzung der Partnermonate das Zeitbudget der abzudeckenden „Urlaubsvertretungen“ deutlich erhöhen und selbst bei einer Dauer von bis zu einem Jahr im Bereich von Fachkräften kaum durch Leiharbeit zu überbrücken sind, gilt es, im Rahmen anwendungsorientierter Forschung gemeinsam mit Unternehmen Ideen und Konzepte zu entwickeln und zu erproben, die diesen besonderen Vertretungsanforderungen gerecht

werden können. Besonderes Augenmerk ist dabei darauf zu richten, einerseits den Beitrag zur Aufgabenverdichtung für vertretende Kollegen möglichst gering zu halten und andererseits ein schlechtes Gewissen den Kollegen gegenüber nicht zur „Elternzeitbremse“ junger Väter werden zu lassen.

- In den untersuchten Fällen gab es seitens der Unternehmen keinerlei betriebliches Schnittstellenmanagement an den Übergängen Erwerbsarbeit – Elternzeit – Erwerbsarbeit. Die Väter sind in der Praxis weitgehend selbst dafür verantwortlich, wie sie ihre Elternzeitübergänge gestalten. Hier gilt es, ebenso wie im Hinblick auf die Vertretungssituationen, neue Konzepte zu entwickeln, indem bestehende Umsetzungspraxen untersucht und praxisnahe Lösungen dokumentiert, publiziert und Unternehmen nahe gebracht werden. Dabei gilt es auch, die Situation des familialen Umfeldes mit in den Blick zu nehmen, die Gestaltung und Auswirkungen der Übergänge insbesondere für (Geschwister-)Kinder zu untersuchen und ggf. Kooperationen von Familienbildung, Kinderbetreuung und Unternehmen anzuregen bzw. zu initiieren, um hier flankierende Angebote zu entwickeln.
- Weitere Untersuchungen müssen sich der Situation besonderer Zielgruppen zuwenden. Dazu gehören Ansätze, die sowohl die Wahrnehmungskontexte der Elternzeit von Vätern mit Migrationshintergrund (vgl. Tunç 2010, 2011), als auch Perspektiven zur familienbezogenen Bildungsarbeit mit ihnen in den Fokus der Forschung nehmen. Erste innovative Ansätze hierzu liegen vor (vgl. Tunç 2009, Tunç und Erdogan 2010), sie gilt es weiter auszubauen. Eine Erweiterung dieser Ansätze verfolgen intersektionelle Theorien zu Migration und Männlichkeit, in denen „Überschneidungen geschlechtlicher, ethnischer und sozialstruktureller Zugehörigkeiten wahrgenommen, reflektiert und theoretisch ausgearbeitet“ (Tunç 2006, 19) werden. Sie gilt es mit Fragestellungen zur Elternzeit von Vätern zu verknüpfen.
- Im Sample dieser Untersuchung unberücksichtigt geblieben sind gering qualifizierte Väter. Trotz intensiver Bemühungen konnte in den ersten eineinhalb Jahren nach der Einführung von Elterngeld und Partnermonaten kein im Niedriglohnbereich oder ansonsten prekär beschäftigter Vater gefunden werden, der Elternzeit wahrgenommen hat und zu einem Interview bereit gewesen wäre. Ergänzend wären daher Untersuchungen zur Elternzeit von Vätern in prekärer Beschäftigung dringend erforderlich, um die Umsetzungsmöglichkeiten und Auswirkungen von Elterngeld und Partnermonaten auch für potenziell leicht ersetzbare männliche Arbeitskräfte zu erforschen. Dabei gilt es zudem, den Fokus darauf zu richten, wie sich die Prekarisierung von Arbeit und Lebensverhältnissen auf das Selbstbild und das Verhalten von Vätern auswirkt, und wie das „Bemühen der Einzelnen um eine respektable soziale Position und die Praktiken der Selbstsorge und Sorge für andere im Sinne

der Regeneration und des Erhalts der eigenen Lebenskraft“ (Völker 2011) für prekär beschäftigte Väter im Kontext von Vaterschaft, Arbeit und Erziehung gefördert, gesichert und wie ihm zu Erfolg verholfen werden kann.

- Am anderen Ende der Qualifikations- und Entgeltskala, im hoch qualifizierten und hoch dotierten Bereich von Management- und Projektleitung, erscheint Elternzeit ebenso ein Ausnahmephänomen und das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wohl für Frauen im Mittelbau, nicht aber für Männer in Führungspositionen mitgedacht zu sein. Daher bedarf es zudem Forschungen und Praxisprojekte zur Förderung der Elternzeit von Führungskräften. Diese haben nicht nur eigene Vereinbarkeitsfragen zu bewältigen, sondern darüber hinaus auch eine Vorbildfunktion und Signalwirkung im Unternehmen: Geht der Abteilungsleiter in Elternzeit, sinkt auch die Hemmschwelle für den Mitarbeiter. Bestimmte Bereiche, wie die im Fall 4 vertretene Unternehmensberatungsbranche, haben darüber hinaus auch externe Wirkung: In den von ihnen beratenen Bereichen setzten sie Trends und Maßstäbe – im Bezug auf Elternzeit und aktive Vaterschaft bieten sich hier sowohl Chancen als auch Risiken Trends in die eine oder andere Richtung zu setzen.
- Last but not least gilt es, die in dieser Arbeit unternommenen ersten Schritte zur Generierung von Elternzeitstrategien weiter zu gehen. Die vorliegende Untersuchung, ihre Ergebnisse und Betrachtungen zur Elternzeit als Strategie von Vätern zur Bewältigung familialer Aufgaben im Übergang zur (erweiterten) Elternschaft zwischen Familie und Beruf sind ein Anfang, väterliches Handeln am Beispiel der Wahrnehmung von Elternzeit kontextbezogen zu rekonstruieren, zu analysieren und im Hinblick auf seine strategische Ausrichtung zu interpretieren und zu typisieren. Um den strategischen Zielen und Handlungsmustern der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter jenseits normativ-reduktionistischer Zuweisungen an Personen gerecht werden zu können, gilt es, Forschungsansätze, wie den hier vorgestellten, auszubauen und in breiter angelegten Studien mit größeren Fallzahlen zu Typisierungen zu gelangen, die die Ziele und Gelegenheitsstrukturen der Wahrnehmung von Elternzeit durch Väter berücksichtigen.

### 10.4 Ausblick

„Das einzig gültige Modell für eine echte Balance kann heute nur das grundsätzliche 'Sowohl als auch' sein: Die Möglichkeit der Berufs- und Familienorientierung sowohl für den Mann wie auch für die Frau“ (Jellouschek 2004, Klappentext)

Letztlich geht es mit der Wahrnehmung von Elternzeit v.a. um eines, um Zeit. Zeit für Kinder, Zeit für Familie, Zeit für Reproduktion, Zeit für Regeneration, Zeit auch für Partnerschaft – Partnerschaft zwischen Männern und Frauen, Müttern und Vätern, aber auch zwischen Generationen.

In diesem Sinne liegt die Diskussion um Elternzeit, Elterngeld und Partnermonate und ihre vermehrte Wahrnehmung durch Väter ganz in den wesentlichen Diskussionslinien des achten Familienberichts „Zeit für Familie“ (BMFSFJ 2011d): Elternzeit und Elterngeld sind Instrumente zur Stärkung der Zeitsouveränität, Verbesserung der Synchronisation von Zeitstrukturen und Umverteilung von Zeit in und für Familie (REGIERUNGonline 2011). Sie ist eine wichtige Zeit im Übergang zur (erweiterten) Familie, in der wichtige Weichen gestellt werden für die weitere Gestaltung des Familienlebens, familialer Beziehungen und der Verteilung von Erwerbs- und Fürsorge-Tätigkeiten. Aber Elternzeit ist eben auch eine begrenzte Zeit – nicht umsonst kreisen die Gedanken der Befragten im Hinblick auf den beruflichen Wiedereinstieg auch und v.a. um die dann knappe Zeit für Familie und Kinderbetreuung.

Der achte Familienbericht der Bundesregierung konstatiert jedoch auch, dass Eltern sich grundsätzlich mehr Zeit mit ihren Kindern wünschen – stärker noch als mehr Geld oder eine bessere Kinderbetreuung (vgl. ebd.; Berliner Morgenpost 2011). Vor diesem Hintergrund ist der Zuwachs an Elternzeit-Vätern daher zunächst einmal sehr positiv. Im Übergang zur Elternschaft ist die Elternzeit ein wichtiges Instrument, um dem Mangel an Zeit für die Familie – die zudem nicht nur knapp, sondern innerfamiliär auch ungleich verteilt ist – zu begegnen. Um jedoch darüber hinaus Haushalts- und Erziehungs- oder auch Pflegeaufgaben für alle Beteiligten mittel- und langfristig gerechter zu verteilen, bedarf es weiterer Konzepte und Rahmenbedingungen, die das von Jellouschek zitierte „grundsätzliche 'Sowohl als auch' (...) Die Möglichkeit der Berufs- und Familienorientierung sowohl für den Mann wie auch für die Frau“ (Jellouschek 2004, Klappentext) realisieren helfen.

Chancen für dieses „Sowohl als auch“ liegen demnach nicht (nur) in einem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung, sondern v.a. auch in einer Verschiebung von Zeitvolumina zwischen den Lebensbereichen von Familien bzw. Eltern im Kontext einer generell am individuellen Lebenslauf und familialen Zeitbedürfnissen orientierten Arbeitszeitpolitik. Dies sind Ideen, die nicht neu sind, die mit den Ergebnissen des achten Familienberichts jedoch eine erneute Aktualisierung und Brisanz erfahren, somit stärker in den politischen Mainstream rücken und breiter diskutiert werden sollten.



Ein Konzept, das bereits Spitzley (2003) vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit bei steigenden Arbeitszeiten angeregt hat, ist eine „neue Normalarbeitszeit“, orientiert an einem Leitbild „kurzer Vollzeit für alle“, zu definieren, indem gesellschaftliche Arbeits(zeit)volumina und das damit verbundene Einkommen fairer verteilt werden. In der Konsequenz würde sich die wöchentliche Arbeitszeit – oder eine entsprechende Jahresarbeitszeit – auf einen Umfang von ca. 30 Stunden reduzieren. (Spitzley 2003) Eine Absenkung, die auch dem seit Jahren wiederholt festgestellten Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung vieler Väter Rechnung tragen würde. So wünschten sich 2010 60% der berufstätigen Väter mit Kindern unter 18 Jahren eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2010, 45ff.). Zudem könnte eine Absenkung der „Normalarbeitszeit“ einen wichtigen Beitrag zum Abbau der Arbeitsunzufriedenheit in Deutschland leisten, die seit den 80er Jahren kontinuierlich gestiegen ist und im europäischen Vergleich besonders hoch ist (Bohulskyy u.a. 2011). Die Ursachen dieser fortschreitenden Arbeitsunzufriedenheit liegen v.a. „in Entwicklungen wie der Intensivierung der Arbeit in den Betrieben, Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geringen Lohnsteigerungen und wachsender Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunft (...)“. (ebd.)

Auch die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert in Anlehnung an Spitzley (2003) ein „Kurze Vollzeit für alle“ als „Leitbild einer neuen Arbeitszeitpolitik“ (ver.di 2005), ein Modell, das auch von Ehnis (2009, 295ff.) favorisiert wird, um eine Ablösung vom männlichen Normalarbeitsverhältnis hin zu einer gerechteren Verteilung von Arbeit zu erreichen, die sowohl vor Prekarisierung als auch vor fortschreitender Arbeits- und Aufgabenverdichtung sowie vor einer weiteren Ausdehnung der Wochenarbeitszeit schützt.

„Zudem ist eine gesicherte Arbeitsmarktposition und eine nicht-prekäre Entlohnung für Männer und Frauen die beste Voraussetzung für Elternzeiten von Vätern und eine egalitäre Erziehungspraxis.“ (ebd., 295)

Und auch die Bundespolitik hat die Wünsche zur Arbeitszeitreduktion von Vätern hin zu einer gerechteren Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit mittlerweile auf ihre Agenda gesetzt. So wirbt das BMFSFJ gemeinsam mit dem DIHK in Projekten und Leitfäden für „Familienbewusste Arbeitszeiten“ auch als Instrument der Personalakquise (BMFSFJ 2010c), die auf „vollzeitnahe Teilzeitmodelle“ mit wöchentlichen Arbeitszeiten im Bereich von 30-35 Wochenstunden zielen.

Doch auch wenn beide Modelle letztlich ähnliche effektive Arbeitszeiten favorisieren, verfolgen sie mit den vorgeschlagenen Arbeitszeitreduzierungen letztlich andere Ziele: „Vollzeitnahe Teilzeitmodelle“ betrachten reduzierte Arbeitszeiten nach wie vor als Ausnahme von der Regel, dem Vollzeiterwerbsarbeitsverhältnis. Die auf Spitzleys Vorschlägen basierenden Konzepte zielen dagegen darauf ab, eine gänzlich andere Norm, ein neues Leitbild jenseits des hegemonial-männlichen Normal-

arbeitsverhältnisses, dem de facto immer weniger erwerbstätige Männer entsprechen (vgl. 2.1.2 und Höyng 2008b, 445; Röhler 2006; Völker 2011), zu etablieren. „Vollzeitnahe Teilzeitmodelle“ zielen dagegen v.a. auf die Personalakquise und –bindung von in Unternehmen dringend gesuchten Fachkräften ab. Sie sollen mit Hilfe familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten angeworben werden – Maßnahmen, die v.a. vor dem Hintergrund der in dieser Untersuchung aufgezeigten Schwierigkeiten mit der Überbrückung der Elternzeiten von Fachkräften verständlich erscheinen, die jedoch die Kluft zwischen gesuchten Fachkräften und gering qualifizierten Arbeitskräften im Niedriglohnsektor vergrößern.

„Kurze Vollzeit“ dagegen zielt darauf ab, die „zwei Währungen für Wohlstand: Geld und Zeit“ (Spitzley 2003, 3) in ein neues Verhältnis mit Gewinnen und Verlusten für Menschen mit langen und kurzen Arbeitszeiten zu setzten. „Bei einer Erwerbsarbeitszeit von durchschnittlich vielleicht 32 Stunden in der Woche gewinnen Männer und Frauen einen nie gekannten Zeitwohlstand. Dies wäre dann keine (bisweilen negativ betrachtete) Teilzeit, sondern die neue gesellschaftliche Normalität.“ (ebd.) Gelänge es, in dieser „neuen gesellschaftlichen Normalität“ zudem, endlich eine gerechte Entlohnung für die Arbeit von Männern und Frauen zu etablieren, wäre eine „kurze Vollzeit für alle“ ein Modell, in dem Männer und Frauen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von jeweils rund 30 Stunden, ergänzt durch eine flexible Kinderbetreuung, ihren Wünschen nach und Verpflichtungen an Zeit sowohl für ihre Erwerbsarbeit als auch für ihre Familien und sozialen Beziehungen nachgehen könnten, ohne dabei dramatische Einschränkungen in ihrem Lebensstandard hinnehmen zu müssen. Ein Leitbild „kurzer Vollzeit für alle“ als Schutz vor überlangen Arbeitszeiten, kombiniert mit einer Arbeitszeituntergrenze, die vor Unterbeschäftigung schützt, flankiert durch Mindestlöhne und ein garantiertes Mindesteinkommen sind damit Maßnahmen, die sich tatsächlich an der Lebensrealität und den Bedürfnissen von Menschen und Familien orientieren und an deren Grundbedürfnissen nach existenzieller Sicherheit und nach Zeit.

In Anbetracht der aktuellen Ergebnisse zur Zeit in Familien (BMFSFJ 2011d) verliert ein solcher Ansatz zusehends den Anstrich von „Sozialromantik“ und gewinnt an Realitätsbezug. Dazu jedoch braucht er Unterstützung in Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und die Bereitschaft von Individuen und Familien, den Zugewinn an Zeit tatsächlich als Gewinn zu sehen, für den es sich auch lohnt, ggf. „Abstriche“ im Konsum hinzunehmen. Dass diese Abstriche nicht existenziell werden, ist Aufgabe konzertierten Zusammenwirkens von Arbeits-, Steuer-, Familien- und Sozialpolitik. Sie sind „durchgängig am Ziel auszurichten, jedermann und jederfrau ‚kurze Vollzeit‘ und eine ausreichende soziale Sicherung zu ermöglichen.“ (Spitzley 2003, 3)

Auch Gesterkamp (2002, 219) beschreibt das Konzept männlicher „Normalarbeit“ als „goldenen Käfig“, „der einer autonomen Lebensgestaltung entgegensteht.“ Statt autonomer Lebensgestaltung steht der Glaube und das Streben nach Wachstum im Vordergrund: Viel Arbeit = viel Wachstum = viel Wohlstand = hohe Zufriedenheit – eine Gleichung, die sowohl vor dem Hintergrund familialer Zeitbedürfnisse als auch in Anbetracht der europäischen Schuldenkrise und (drohender) Rezession an Realitätsbezug verliert. Aber vielleicht muss der „alte Käfig“ männlicher Normalarbeit erst weiter zusammenbrechen, damit der Blick für Alternativen frei wird.

Letztendlich brauchen Männer wie Frauen, um sich für die Erfüllung von Kinderwünschen zu entschließen, beides: Hinreichend Zeit für ihre Kinder, ihre Partnerschaft, letztlich auch für sich selbst, und eine verlässliche existenzsichernde Erwerbsperspektive. Vielleicht hat es deshalb das Elterngeld allein bisher nicht vermocht, die Geburtenrate in Deutschland nennenswert anzuheben. In einer Gesellschaft, in der Männer und Frauen sich im Ausbalancieren zwischen Familie und Beruf, Existenz und Zeit unter zunehmendem Druck erleben, wird die Umsetzung von „Reproduktionswünschen“ zu einem wirtschaftlichen Unsicherheits-, die Geburt von Kindern zu einem Retraditionalisierungsfaktor, den immer weniger potenzielle Eltern in Kauf nehmen wollen. Für ein stressfreieres Familienleben, mit dessen existenzieller Absicherung sich Eltern langfristig auf sicherem Boden fühlen, spielt auch der Ausbau institutioneller Kinderbetreuung eine wichtige Rolle, befriedigt aber letztlich nicht das Bedürfnis von Eltern und Kindern nach gemeinsam verbrachter Zeit. Bei der Aufstockung der Betreuungsplätze, die insbesondere für Kinder unter drei Jahren vorangetrieben wird, gilt es daher darauf zu achten, nicht die „Verfügbarkeit und Zurichtung des Mannes“ (Böhnisch 2003, 11) für den Arbeitsmarkt eins zu eins qua erweiterter Kinderbetreuung auch auf Frauen und Müttern zu übertragen. Was hier bedarfsgerecht ist, soll im gleichberechtigten Interesse von Vätern, Müttern und Kindern und nicht allein unter dem Primat der Erwerbsarbeit entschieden werden.

Elterngeld und Partnermonate bieten damit als zentrale Rahmenbedingungen für die Elternzeit von Vätern eine wichtige Grundlage für einen stressreduzierten, gleichberechtigten Start ins (erweiterte) Familienleben. Ihr volles Potenzial können diese Maßnahmen jedoch in einer grundsätzlich veränderten Erwerbsgesellschaft entfalten, in der nicht die Erhaltung eines Erwerbs- und Konsumsystems im Mittelpunkt steht, das zunehmend mehr ins Wanken gerät, sondern die gleichberechtigte Teilhabe aller an Zeit und Erwerb.

In diesem Sinne gilt es auch, die mit der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate intendierten gleichstellungspolitischen Ziele weiter zu verfolgen und zu erforschen, wie die Gleichstellungspolitik weiter für Männer geöffnet und attraktiver gestaltet werden kann. Um in der Gleichstellung von Frauen und Män-

ner weiter effektive Schritte zu gehen, ist eine Gleichstellungspolitik nötig, die ihre Aufmerksamkeit auf Frauen und Männer richtet und die von Frauen und Männern betrieben wird. Wichtige Schritte hierzu werden zurzeit mit der Etablierung des 2010 gegründeten „Bundesforum Männer“ (vgl. 2.1, 8) beschritten, das als Interessenverband für Männer, Väter und Jungen aus Männerperspektive Beiträge zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern leisten und Ansprechpartner für Politik und andere Verbände sein will. Zu diesen überregionalen Bemühungen gilt es, regionale Pendants zu schaffen und bisherige Gleichstellungspolitik, die v.a. von Frauen auf Frauen gerichtet ist, um Männerperspektiven auf Männer als Akteure und Zielgruppe im Gleichstellungsprozess zu richten. Gleichstellungspolitik muss zu einer Politik *von* Frauen und Männern *für* Frauen und Männer werden, in der das Miteinander im Vordergrund steht und Gewinne für beide Geschlechter deutlich werden – Veränderungen die mit den beschriebenen Umbauten der Erwerbsgesellschaft und einer höheren Wertschätzung fürsorgender Tätigkeiten einhergehen müssen. Eine paritätische Besetzung von Gleichstellungsstellen mit Frauen und Männern würde dabei in familialen wie in beruflichen Bereichen klare Signale setzen, dass es für Männer wie für Frauen jenseits von (Um-)Verteilungskämpfen in hegemonial männlich und hegemonial weiblich besetzten Lebensbereichen v.a. um die individuellen, familialen und gesamtgesellschaftlichen Zugewinne durch eine wachsende Flexibilität und erleichterte Zugänge zu Fürsorge- und Erwerbstätigkeiten für Männer und Frauen geht.

## 11 Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (Hg.) (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Ed. Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110).
- Agar, Michael (1980): The professional stranger. An informal introduction to ethnography. New York: Acad. Press (Studies in anthropology).
- Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike, et al. (Hg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Geschlecht & Gesellschaft, 40).
- Bäcker, Gerhard; Stolz-Willig, Brigitte (1994): Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft: Der Beitrag von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.
- Baisch, Volker (2011): Väter im Wandel. In: GfG-Rundbrief - Gesellschaft für Geburtsvorbereitung, Familienbildung und Frauengesundheit e.V, H. 1, S. 50–56.
- Barlösius, Eva; Schiek, Daniela (Hg.) (2007): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Erstausg., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch-Verl.
- Beck, Ulrich (1995): Eigenes Leben. Skizzen zu einer biografischen Gesellschaftsanalyse. In: Beck, Ulrich; Vossenkühl, Wilhelm; Erdmann Ziegler, Ulf (Hg.): Eigenes Leben. Ausflüge in die unbekannte Gesellschaft, in der wir leben. 1. Aufl. München: Beck, S. 9–15.
- Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe. Erstausg., 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich; Vossenkühl, Wilhelm; Erdmann Ziegler, Ulf (Hg.) (1995): Eigenes Leben. Ausflüge in die unbekannte Gesellschaft, in der wir leben. 1. Aufl. München: Beck.
- Becker, Stefan (2005): Väter – Ein Gewinn für Unternehmen! In: ver.di Bundesverwaltung, Bereich Gender Politik (Hg.): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – oder familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter? Dokumentation der Fachtagung am 3. November 2004, S. 43–55.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Orig.-Ausg. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verl.
- Beeton, Dan (2010): New Report Shows European Countries Offer Far More Parental Leave Than U.S. Online verfügbar unter [www.cepr.net/index.php/press-releases/press-releases/european-countries-offer-more-parental-leave](http://www.cepr.net/index.php/press-releases/press-releases/european-countries-offer-more-parental-leave), zuletzt geprüft am 04.11.2010.
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2002): Projekt „Doppelkarrierepaare“ - Zwei Karrieren, eine Familie – Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. Arbeitsbericht Nr. 1. Online verfügbar unter [www.hitzler-soziologie.de/pdf/dcc\\_arb\\_bericht.pdf](http://www.hitzler-soziologie.de/pdf/dcc_arb_bericht.pdf), zuletzt geprüft am 24.11.2010.
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2006): „Wenn zwei das Gleiche wollen“ - Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren. AIM-Gender, 4. Tagung, Stuttgart-Hohenheim, 2. - 4.2.2006. Online verfügbar unter [http://www.ruendal.de/aim/tagung06/pdfs/behnke\\_meuser.pdf](http://www.ruendal.de/aim/tagung06/pdfs/behnke_meuser.pdf).
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2010): Aktive Vaterschaft – Diskurse und alltägliche Praxis. Dokumentation der Tagung „Deutschland sucht den „Super-Papa“. Impulse für eine moderne Väterpolitik.“ des Gunda-Werner-Instituts und Forum Männer am 23./24. April 2010 in der Fachhochschule Köln. Online verfügbar unter [www.gwi-boell.de/downloads/2010-04-23\\_Tagung\\_Super-Papa\\_Beitrag\\_Behnke\\_Meuser\\_Vaterschaft.pdf](http://www.gwi-boell.de/downloads/2010-04-23_Tagung_Super-Papa_Beitrag_Behnke_Meuser_Vaterschaft.pdf), zuletzt geprüft am 24.11.2010.
- Behrisch, Birgit (2005): Vaterschaft, Erziehung und Alltagserleben von Vätern mit Behinderung. Uni Innsbruck. Online verfügbar unter [bidok.uibk.ac.at/library/behrisch-vaterschaft-dipl.html](http://bidok.uibk.ac.at/library/behrisch-vaterschaft-dipl.html), zuletzt aktualisiert am 10.12.2006, zuletzt geprüft am 09.03.2007.

- Bentheim, Alexander; May, Michael; Sturzenhecker, Benedikt; Winter, Reinhard (2004): Gender Mainstreaming und Jungenarbeit. Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim: Juventa-Verl.
- Berliner Morgenpost (04.11.2011): „Eltern müssen Arbeitszeit mitbestimmen“. Interview mit Hans Bertram. In: Berliner Morgenpost, 04.11.2011. Online verfügbar unter <http://www.morgenpost.de/familie/article1815827/Eltern-muessen-Arbeitszeit-mitbestimmen.html?print=yes&print=yes>, zuletzt geprüft am 01.12.2011.
- Bispinck, Reinhard (Hg.) (2005): WSI-Tarifhandbuch 2005. Frankfurt am Main: Bund-Verl.
- BMFSFJ (2004): Bericht zur Elternzeit. Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz. Zusammenfassung. Herausgegeben von BMFSFJ.
- BMFSFJ (September 2005): Monitor Familiendemographie - Väter und Vaterbilder in Deutschland. Ausgabe Nr. 3. Herausgegeben von BMFSFJ. Berlin.
- BMFSFJ (2007a): Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Herausgegeben von BMFSFJ. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Service/themen-lotse,did=89272.html>.
- BMFSFJ (2007b): Welchem Ziel dienen die Partnermonaten? Herausgegeben von BMFSFJ. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/familie,did=76720.html>, zuletzt aktualisiert am 03.01.2007, zuletzt geprüft am 27.05.2009.
- BMFSFJ (2008a): Das neue Elterngeld - Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Herausgegeben von BMFSFJ. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-in-der-betrieblichen-Praxis,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>, zuletzt aktualisiert am 11.08.2008, zuletzt geprüft am 29.09.2011.
- BMFSFJ (2008b): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit Endbericht 2008. Herausgegeben von BMFSFJ, zuletzt aktualisiert am 29.10.2008, zuletzt geprüft am 25.03.2010.
- BMFSFJ (2009a): Auszüge aus dem Koalitionsvertrag „Wachstum, Bildung und Zusammenhalt“. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/root,did=132654,textfragment=132662.html#fragment>, zuletzt aktualisiert am 16.01.2009, zuletzt geprüft am 08.06.2011.
- BMFSFJ (2009b): Evaluationsbericht Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 2009, zuletzt aktualisiert am 24.08.2009, zuletzt geprüft am 21.06.2011.
- BMFSFJ (2009c): Familien Report 2009. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienreport,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt aktualisiert am 16.02.2009, zuletzt geprüft am 21.06.2011.
- BMFSFJ (2010a): BMFSFJ - Online-Rechner - Das Elterngeld. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=76746.html>, zuletzt aktualisiert am 17.12.2010, zuletzt geprüft am 17.05.2011.
- BMFSFJ (2010b): Das Elterngeld. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=76746.html>, zuletzt aktualisiert am 22.06.2011, zuletzt geprüft am 22.06.2011.
- BMFSFJ (2010c): Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Online verfügbar unter [www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienbewusste-Arbeitszeiten-Leitfaden,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienbewusste-Arbeitszeiten-Leitfaden,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf), zuletzt aktualisiert am 01.11.2010, zuletzt geprüft am 11.10.2011.
- BMFSFJ (2010d): Familien-Wegweiser - Stichwortverzeichnis - Elterngeld bei Teilzeitarbeit nach der Geburt. Online verfügbar unter <http://www.familienwegweiser.de/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=93576.html>, zuletzt aktualisiert am 20.12.2010, zuletzt geprüft am 17.05.2011.

- BMFSFJ (2010e): BMFSFJ - Familie - Fragen und Antworten zu den Neuregelungen ab 2011 für Eltern, die bereits Elterngeld beziehen. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=165698.html>, zuletzt aktualisiert am 17.12.2010, zuletzt geprüft am 17.05.2011.
- BMFSFJ (2011a): BEEG - Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/index.html#BJNR274810006BJNE001700000>, zuletzt aktualisiert am 17.05.2011, zuletzt geprüft am 18.05.2011.
- BMFSFJ (2011b): Newsletter „Erfolgsfaktor Familie“. Nr. 2, Mai 2011, zuletzt aktualisiert am 04.05.2011, zuletzt geprüft am 30.09.2011.
- BMFSFJ (2011c): Organigramm des BMFSFJ, zuletzt geprüft am 10.10.2011.
- BMFSFJ (2011d): Zeit für Familie. Ausgewählte Themen des 8. Familienberichts. (Monitor Familienforschung, Ausgabe 26). Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=175082.html>, zuletzt aktualisiert am 21.10.2011, zuletzt geprüft am 20.11.2011.
- BMFSFJ (Hg.) (2006): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik.
- Böhnisch, Lothar (2003): Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierungen des Mannseins im gesellschaftlichen Übergang. Opladen: Leske + Budrich.
- Böhnisch, Lothar; Winter, Reinhard (1994): Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf. 2. Aufl. Weinheim: Juventa-Verl.
- Bohulskyy, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich (2011): Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig. Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich. Universität Duisburg-Essen. (IAQ-Report - Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation, 03). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-03.pdf>, zuletzt aktualisiert am 31.08.2011, zuletzt geprüft am 01.12.2011.
- Boldt, Uli (2009): Männerarmut in Schulen - (k)ein Problem für Jungen? In: Pech, Detlef (Hg.): Jungen und Jungenarbeit. Eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren, S. 103–118.
- Bönker, Frank (2008): Restriktive Regeln verhindern flexible Inanspruchnahme. Ministerium plant mehrere Korrekturen des Gesetzes. In: Soziale Sicherheit, H. 4, S. 134–137.
- Bowlby, John (1958): The Nature of the Child's tie to his Mother. Reprint. In: International Journal of Psycho-Analysis, H. 39, S. 350–373, zuletzt geprüft am 09.06.2011.
- Brock, Inés (2006): Jungen mehr fördern. Jungen sind die Bildungsverlierer. Aber unser Bildungssystem ignoriert das immer noch. Herausgegeben von GEW Berlin. (2). Online verfügbar unter <http://www.gew-berlin.de/blz/5695.htm>, zuletzt aktualisiert am 18.10.2008, zuletzt geprüft am 29.10.2008.
- Bronstein, Phyllis; Cowan, Carolyn Pape (Hg.) (1988): Fatherhood today. Men's changing role in the family. New York: J. Wiley.
- Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.) (2004): Hebammenkunst – Erfahrung, Wissen, Intuition. Kongressband. X. Hebammenkongress, 17. bis 19. Mai 2004, Kongresszentrum Karlsruhe: Kongressband. Karlsruhe: Bund Deutscher Hebammen.
- Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.) (2007): Hebammen fördern Gesundheit - von Anfang an. XI. Hebammenkongress, 14. bis 16. Mai 2007, Congress Center Leipzig : Kongressband. Karlsruhe: Bund Deutscher Hebammen.
- Bundesverfassungsgericht - Pressestelle - (05.05.2011): Verfassungsbeschwerden gegen die Stichtagsregelung zur Gewährung von Elterngeld erfolglos. Beschlüsse vom 20. April 2011 1 BvR 1811/08; 1 BvR 1897/08. (32/2011). Online verfügbar unter [www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg11-032.html](http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg11-032.html), zuletzt geprüft am 25.05.2011.
- Bundesverfassungsgericht - Pressestelle - (14.09.2011): Normenkontrollantrag betreffend die Regelung der Bezugszeit von Elterngeld – „Partnermonate“ - unzulässig. (Presse-

- mitteilung, 59). Online verfügbar unter [www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg11-059.html](http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg11-059.html), zuletzt geprüft am 14.09.2011.
- Burgess, Adrienne (1998): Vatermythen, Vaterbilder. Die Rolle der Männer in der Erziehung. München: Diana-Verl.
- Burgess, Adrienne; Fisher, Duncan (2008): Geburtshilfe und Väter: Ein Überblick über den Stand der Forschung. In: Schäfer, Eberhard; Abou-Dakn, Michael (Hg.): Vater werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt. Orig.-Ausg. Gießen: Psychosozial-Verl., S. 13–48.
- Burkart, Günter; Fietze, Beate; Kohli, Martin (1989): Liebe, Ehe, Elternschaft. Wiesbaden. Eine qualitative Untersuchung über den Bedeutungswandel von Paarbeziehungen und seine demographischen Konsequenzen. Wiesbaden (Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, H. 60).
- BZgA (Hg.) (2001): Partnerschaftlich handeln - Mitarbeiterorientierte Personalpolitik in der Ausbildung. Ein Bausteinmaterial für TrainerInnen und AusbilderInnen. Ein Kooperationsprojekt der BZgA aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitforschung. Unter Mitarbeit von René Domschat. Köln: BZgA.
- Chandler, A.D. (2001): Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprise, 22. Aufl., Cambridge, MA.
- Chrzonisz, Eva (2004): Schätzungen des BDH zu Teilnahmezahlen von Ersteltern an Geburtsvorbereitungskursen. Fulda. Persönliches Gespräch im September 2004.
- Connell, Robert William (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, 8).
- Cowan, Carolyn P.; Cowan, Philip A. (1994): Wenn Partner Eltern werden. Der grosse Umbruch im Leben des Paares. München, Zürich: Piper.
- Cowan, Carolyn Pape (1988): Working with men becoming fathers: the impact of a couples group intervention. In: Bronstein, Phyllis; Cowan, Carolyn Pape (Hg.): Fatherhood today. Men's changing role in the family. New York: J. Wiley, S. x.
- Cremers, Michael; Krabel, Jens (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Unter Mitarbeit von Marc Calmbach. Herausgegeben von BMFSFJ, zuletzt aktualisiert am 30.06.2010, zuletzt geprüft am 28.11.2011.
- Cyprian, Gudrun (2005): Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle“. Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 17, H. 1, S. 76–79.
- Cyprian, Gudrun (2007): Väterforschung im deutschsprachigen Raum. Ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Budrich, S. 23–48.
- Czock, Heidrun; Knittel, Tilmann (2005): Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte - Erfolgsfaktoren - Praxisbeispiele. Unter Mitarbeit von Elena de Graat, Astrid Lethert und Andrea Bauer. Herausgegeben von Prognos AG und work & life im Auftrag des BMFSFJ. Basel. Online verfügbar unter [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/prognos-v\\_C3\\_A4terfreundliche-ma\\_C3\\_9fnahmen-im-unternehmen,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/prognos-v_C3_A4terfreundliche-ma_C3_9fnahmen-im-unternehmen,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf), zuletzt geprüft am 09.03.2007.
- destatis (2006): Leben und Arbeiten in Deutschland. Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, zuletzt aktualisiert am 27.12.2006, zuletzt geprüft am 25.03.2010.
- destatis (2007a): Elterngeld attraktiv für Väter. Pressemitteilung. destatis. (205). Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/05/PD07\\_\\_205\\_\\_22922,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/05/PD07__205__22922,templateId=renderPrint.psml), zuletzt aktualisiert am 16.05.2007, zuletzt geprüft am 09.06.2011.
- destatis: Elterngeld attraktiv für Väter. Pressemitteilung vom 2007. Online verfügbar unter [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/05/PD07\\_\\_205\\_\\_22922.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/05/PD07__205__22922.psml), zuletzt geprüft am 10.10.2011.



- destatis (2008a): Elterngeld für Geburten 2007 nach Kreisen. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldGeburtenKreise5229204077004,property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldGeburtenKreise5229204077004,property=file.pdf), zuletzt aktualisiert am 09.12.2008, zuletzt geprüft am 21.06.2011.
- destatis (2008b): Mehr als die Hälfte der Mütter mit Elterngeld war zuvor erwerbstätig. Pressemitteilung. Statistisches Bundesamt. (214). Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/06/PD08\\_\\_214\\_\\_22922.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/06/PD08__214__22922.psml), zuletzt aktualisiert am 11.06.2008, zuletzt geprüft am 20.06.2011.
- destatis (2009): Die meisten Väter beziehen weiterhin zwei Monate Elterngeld. Pressemitteilung. Statistisches Bundesamt. (315). Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/08/PD09\\_\\_315\\_\\_22922,templated=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/08/PD09__315__22922,templated=renderPrint.psml), zuletzt aktualisiert am 27.08.2009, zuletzt geprüft am 20.06.2011.
- destatis (2010): Die meisten Paare beziehen zeitweise gemeinsam Elterngeld. Pressemitteilung. Statistisches Bundesamt. (Pressemitteilung, 077). Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/03/PD10\\_\\_077\\_\\_22922.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/03/PD10__077__22922.psml), zuletzt aktualisiert am 04.03.2010, zuletzt geprüft am 31.03.2011.
- destatis (2011a): Elterngeld steht bei Vätern und Müttern hoch im Kurs. Statistisches Bundesamt. (Pressemitteilung, 321). Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/09/PD11\\_\\_321\\_\\_22922,templated=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/09/PD11__321__22922,templated=renderPrint.psml), zuletzt geprüft am 08.09.2011.
- destatis (2011b): Elterngeld: Väterbeteiligung im Jahresverlauf 2009 weiter gestiegen. Pressemitteilung. Statistisches Bundesamt. (Pressemitteilung, 195). Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/05/PD11\\_\\_195\\_\\_22922.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/05/PD11__195__22922.psml), zuletzt aktualisiert am 19.05.2011, zuletzt geprüft am 21.06.2011.
- destatis (2011c): Gemeldete beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2009 geborene Kinder. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ\\_\\_5229201099004,property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ__5229201099004,property=file.pdf), zuletzt aktualisiert am 12.05.2011, zuletzt geprüft am 20.06.2011.
- destatis (2011d): Mehr als 60 % der Paare beziehen zeitweise gemeinsam Elterngeld. Statistisches Bundesamt. (Pressemitteilung, 431). Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11\\_\\_431\\_\\_22922,templated=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11__431__22922,templated=renderPrint.psml), zuletzt aktualisiert am 23.11.2011, zuletzt geprüft am 29.11.2011.
- destatis (2011e): Statistik zum Elterngeld - Gemeldete beendete Leistungsbezüge für Geburten 2008. Online verfügbar unter [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ\\_\\_5229201089004,property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ__5229201089004,property=file.pdf), zuletzt aktualisiert am 12.05.2011, zuletzt geprüft am 21.06.2011.
- Deutscher Bundesrat (2006): Gesetz zur Einführung des Elterngeldes - Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG). Deutscher Bundesrat. Online verfügbar unter [www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetreddaktion/Pdf-Anlagen/gesetzentwurf-elterngeld,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetreddaktion/Pdf-Anlagen/gesetzentwurf-elterngeld,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf), zuletzt aktualisiert am 2006.
- Deutscher Bundestag (2008): Bericht über die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung. Unterrichtung durch die Bundesregierung. (Drucksache, 16/10770). Online verfügbar unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/107/1610770.pdf>, zuletzt aktualisiert am 30.10.2008, zuletzt geprüft am 21.06.2011.
- Deutscher Bundestag-Fachbereich WD 9, Gesundheit Familie Senioren Frauen und Jugend (Hg.) (2010): Aktueller Begriff: Männer- und Jungenpolitik. Unter Mitarbeit von Alexandra zu Bentheim. Online verfügbar unter [www.bundestag.de/dokumente](http://www.bundestag.de/dokumente)

- /analysen/2010/Maenner-\_und\_Jungenpolitik.pdf, zuletzt aktualisiert am 03.12.2010, zuletzt geprüft am 21.02.2011.
- Diaz, Miguel; Tiemann, Rolf (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Online verfügbar unter [www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/4589/35875/file](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/4589/35875/file), zuletzt aktualisiert am 04.09.2006, zuletzt geprüft am 28.11.2011.
- DIHK (2006): Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes vom 24.05.2006. Herausgegeben von Deutscher Industrie- und Handelskammertag. Online verfügbar unter <http://www.dihk.de/inhalt/download/elterngeld.pdf>.
- Dittmann, Jörg; Fischer, Arthur; Koch, Lisa; Weigel, Hans-Georg (2009): Motive und Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter. Eine empirische Studie des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS). Herausgegeben von Soziales Gesundheit Familie und Frauen Landes Rheinland-Pfalz Ministerium für Arbeit. Online verfügbar unter [www.vivafamilia.de/fileadmin/downloads/Studien/Endbericht\\_Freigegebene\\_Fassung\\_01.pdf](http://www.vivafamilia.de/fileadmin/downloads/Studien/Endbericht_Freigegebene_Fassung_01.pdf), zuletzt geprüft am 08.02.2010.
- Döge, Peter (2000): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Männerforschung, Männerpolitik und der „neue Mann“. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 31-32, S. o.S. Online verfügbar unter [http://www.bpb.de/popup/popup\\_druckversion.html?guid=6ZRPD5&page=0](http://www.bpb.de/popup/popup_druckversion.html?guid=6ZRPD5&page=0), zuletzt geprüft am 21.12.2011
- Döge, Peter (2006): Männer - Paschas und Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Opladen: Budrich.
- Döge, Peter (2006): Männer als aktive Väter. Studie zum Rollenwandel von Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Institut für Anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ-Schriftenreihe, 4).
- Döge, Peter (2007): Männer - auf dem Weg zur aktiven Vaterschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 7, S. 27–32.
- Döge, Peter (2009): Alles nur Konstruktion? Männer- und Frauenbilder zwischen Biologie und Kultur. In: Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. (Hg.): Männer in Bewegung. 10 Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland. 1 Aufl. Berlin (Forschungsreihe), S. 324–341.
- Döge, Peter; Behnke, Cornelia (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Pilotstudie - Endbericht. Unter Mitarbeit von Karsten Kassner und Stefan Reuys. Berlin (Schriftenreihe Band 3).
- Döge, Peter; Behnke, Cornelia (2006): Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewußter Personalpolitik. Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit berufundfamilie®. Unter Mitarbeit von Stefan Reuys und Thomas Weißbrodt. Herausgegeben von Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. - IAIZ. Berlin.
- Döge, Peter; Volz, Rainer (2002): Wollen Frauen den neuen Mann? Traditionelle Geschlechterbilder als Blockaden von Geschlechterpolitik. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung (Zukunftsforum Politik, 47).
- Döge, Peter; Volz, Rainer (2004a): Männer - weder Paschas noch Nestflüchter. Aspekte der Zeitverwendung von Männern nach den Daten der Zeitbudgetstudie 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 46, S. 13–23.
- Döge, Peter; Volz, Rainer (2004b): Männer Zeit - Zeit Strukturen von Männern. In: Switchboard – Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, H. August / September Nr 165, S. 10–11. Online verfügbar unter [www.maenner.ekir.de/maenner/media/maenner\\_paschas\\_kurz.pdf](http://www.maenner.ekir.de/maenner/media/maenner_paschas_kurz.pdf), zuletzt geprüft am 05.06.2007.
- Drogand-Strud, Michael (2004): "... und dann werde ich Familienernährer!". Berufs- und Lebensorientierung von Jungen als Aufgabe von Jugendsozialarbeit und Schule. Onli-

- ne verfügbar unter [http://www.gesunde-maenner.ch/data/data\\_91.pdf](http://www.gesunde-maenner.ch/data/data_91.pdf), zuletzt aktualisiert am 19.02.2004, zuletzt geprüft am 28.11.2011.
- Dunde, Siegfried Rudolf (1986): *Neue Väterlichkeit. Von Möglichkeiten u. Unmöglichkeiten d. Raumes. Orig.-Ausg.* Gütersloh: Mohn.
- Duyvendak, Jan Willem; Stavenuiter, Monique; Schippers, J.J.; Reijtenbagh, Michelle (2004): *Working fathers, caring men. Reconciliation of working life and family life.* The Hague, Utrecht: Ministry of Social Affairs and Employment, Department for the Coordination of Emancipation Policy; Verwey-Jonker Institute.
- DVV (Hg.) (1978): *Stellung und Aufgabe der Volkshochschule.* Bonn.
- Ehnis, Patrick (2009): *Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie.* Univ., Diss. 2008--Marburg, 2008. Sulzbach / Taunus: Helmer.
- Erlar, Gisela; Jaekel, Monika; Sass, Jürgen (1988): *Kind? Beruf? Oder Beides?* Brigitte Studie 1988. Hamburg.
- Fatke, Reinhard (2003): Fallstudien in der Erziehungswissenschaft. In: Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hg.): *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft.* Weinheim: Juventa-Verl., S. 56–68.
- Flick, Uwe (1995a): *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Flick, Uwe (Hg.) (1995b): *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen.* 2. Aufl. Weinheim: Beltz Psychologie-Verl.-Union.
- Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hg.) (2010): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch.* Orig.-Ausg., 8. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Flügge, Belinda, Referat 204 E. BMFSFJ (05.05.2011): *Elternzeitstatistik in Abhängigkeit vom Elterngeldbezug.* Berlin. Email an Robert Richter.
- Focus online (2008): *Elternzeit: Männer im Wickelvolontariat.* Online verfügbar unter [www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/beruf-und-familie/elternzeit\\_aid\\_263972.html?drucken=1](http://www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/beruf-und-familie/elternzeit_aid_263972.html?drucken=1), zuletzt aktualisiert am 05.03.2008, zuletzt geprüft am 05.12.2011.
- Focus online (2011): *Elterngeld: Ausbau des Elterngeldes gestoppt.* Online verfügbar unter [http://www.focus.de/politik/weitere-meldungen/elterngeld-ausbau-des-elterngeldes-gestoppt\\_aid\\_617199.html?drucken=1](http://www.focus.de/politik/weitere-meldungen/elterngeld-ausbau-des-elterngeldes-gestoppt_aid_617199.html?drucken=1), zuletzt aktualisiert am 11.04.2011, zuletzt geprüft am 22.06.2011.
- Friebel, Harry (2000): *Bildungsbeteiligung, Chancen und Risiken. Eine Längsschnittstudie über Bildungs- und Weiterbildungskarrieren in der „Moderne“.* Opladen: Leske + Budrich.
- Friebertshäuser, Barbara (2003): Interviewtechniken - ein Überblick. In: Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hg.): *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft.* Weinheim: Juventa-Verl., S. 371–395.
- Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hg.) (2003): *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft.* Weinheim: Juventa-Verl.
- Friis, Pia (2008): *Friis Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt und dafür sorgt, dass sie auch bleiben.* Themenheft des norwegischen Kultusministeriums (2006), Deutsche Fassung 2008. Herausgegeben von Universität Innsbruck Forschungsprojekt Elementar. Online verfügbar unter [www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/friis\\_maenner\\_im\\_kindergarten\\_05.pdf](http://www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/friis_maenner_im_kindergarten_05.pdf), zuletzt aktualisiert am 12.12.2008, zuletzt geprüft am 28.11.2011.
- Fthenakis, Wassilios E. (1985a): *Väter.* München, Baltimore: Urban & Schwarzenberg (Band 1).
- Fthenakis, Wassilios E. (1985b): *Väter.* München, Baltimore: Urban & Schwarzenberg (Band 2).
- Fthenakis, Wassilios E. (1995): „Neue Väter?“ - einige Anmerkungen zur gegenwärtigen Väterforschung. In: Vaskovics, Laszlo A.; Garhammer, Manfred (Hg.): *Soziologie fami-*

- lialer Lebenswelten. München: Oldenbourg (Soziologische Revue Sonderheft, 3), S. 170–177.
- Fthenakis, Wassilios E. (1999): Engagierte Vaterschaft. Die sanfte Revolution in der Familie ; LBS-Initiative junge Familie. Opladen: Leske + Budrich.
- Fthenakis, Wassilios E. (2001): Mehr Spielraum für Väter. Bestandteil der Pressemappe zur Pressekonferenz der Bundesfamilienministerin am 6. März 2001. Herausgegeben von Staatsinstitut für Frühpädagogik, München. Online verfügbar unter [www.vafk.de/themen/aktuell/news/msfvfthe.htm](http://www.vafk.de/themen/aktuell/news/msfvfthe.htm), zuletzt aktualisiert am 21.11.2011, zuletzt geprüft am 21.11.2011.
- Fthenakis, Wassilios E. (2007): Mehr als Geld? Zur (Neu-)Konzeptualisierung väterlichen Engagements. Online verfügbar unter [www.familienhandbuch.de/cms/Familienforschung-Vaeterengagement.pdf](http://www.familienhandbuch.de/cms/Familienforschung-Vaeterengagement.pdf), zuletzt aktualisiert am 06.03.2007, 12:38:51, zuletzt geprüft am 01.03.2010.
- Fthenakis, Wassilios E. (Hg.) (2006): Facetten der Vaterschaft. Perspektiven einer innovativen Väterpolitik.
- Fthenakis, Wassilios E.; Kalicki, Bernhard; Peitz, Gabriele (Hg.) (2002): Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie. Opladen: Leske + Budrich (Buchreihe der LBS-Initiative Junge Familie).
- Fthenakis, Wassilios E.; Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Stuttgart: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 213).
- Gebauer, Karl (2004): Die Bedeutung innerer Vaterbilder für eine zugewandte väterliche Haltung. Dissertationen an der Universität Hannover.
- Gerhardt, Uta (1986): Verstehende Strukturanalyse. Die Konstruktion von Idealtypen als Analyseschritt bei der Auswertung qualitativer Forschungsmaterialien. In: Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Sozialstruktur und soziale Typik. Frankfurt/Main: Campus-Verl. (CampusForschung, 465), S. 31–84.
- Gerzer-Sass, Annemarie (2004): Familienkompetenz als Potenzial einer innovativen Personalpolitik. In: Hungerland, Beatrice; Overwein, Bernd (Hg.): Kompetenzentwicklung im Wandel. Auf dem Weg zu einer informellen Lernkultur? 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 87–110.
- Gerzer-Sass, Annemarie (2005): Familienkompetenzen – ein Baustein für die berufliche Kompetenz. Online verfügbar unter [http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb\\_gerzer3.pdf](http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_gerzer3.pdf), zuletzt aktualisiert am 29.11.2005, zuletzt geprüft am 30.09.2011.
- Gesterkamp, Thomas (2002): Gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Gesterkamp, Thomas (2004): Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Münster: Lit.
- Gesterkamp, Thomas (2005): Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung, H. 1, S. 66–75.
- Gesterkamp, Thomas (2006a): Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Einführung des Elterngeldes. Anhörung der Sachverständigen am 3. Juli 2006, 10-14 Uhr. Berlin. Online verfügbar unter [http://bundestag.de/ausschues-se/a13/anhoeungen/anhoeuerung02/Stellungnahmen\\_16\\_Sitzung/081b\\_16\\_13\\_Beblo\\_.pdf](http://bundestag.de/ausschues-se/a13/anhoeungen/anhoeuerung02/Stellungnahmen_16_Sitzung/081b_16_13_Beblo_.pdf), zuletzt geprüft am 03.07.2006.
- Gesterkamp, Thomas (2006b): Streit ums Elterngeld: Die große Männer-Koalition. In: Switchboard – Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, H. 175, April-Mai, S. 7.
- Gesterkamp, Thomas (2007): Wenn Papa die Brötchen nicht mehr allein verdient... Arbeit und männliche Identität. Online verfügbar unter [www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Aktuelles/a\\_Elternschaft/s\\_357.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Elternschaft/s_357.html), zuletzt aktualisiert am 26.04.2007, zuletzt geprüft am 15.04.2011.
- Gesterkamp, Thomas (2011): Erfolgsmodell Väterzeit - eine Bilanz nach vier Jahren. Online verfügbar unter [www.vaeter-zeit.de/vaeter-eltern-geld/erfolgsmodell-vaeterzeit-](http://www.vaeter-zeit.de/vaeter-eltern-geld/erfolgsmodell-vaeterzeit-)

- bilanz-nach-vier-Jahren.php, zuletzt aktualisiert am 01.01.2011, zuletzt geprüft am 15.04.2011.
- Gesterkamp, Thomas (16.11.2011): Vielfalt, mehr Leben ins Männerleben. Ein (Aus-) Blick auf Männerentwicklung in Deutschland. Vortrag zur 4. Impulstagung. Veranstaltung vom 16.11.2011, aus der Reihe „Impulstagungen“. Haus am Dom, Frankfurt (Main), zuletzt geprüft am 20.11.2011.
- GfG (2011): GfG-Väterbegleiter. Online verfügbar unter <http://www.gfg-bv.de/weiterbildung/69.html>, zuletzt geprüft am 26.11.2011.
- Gieseke, Wildtrud (1992): Pädagogische Realanalysen durch Perspektivverschränkungen. Ein Beitrag zur Lehr- und Lernforschung in Erwachsenenbildungseinrichtungen. In: Hessische Blätter für Volksbildung - Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland, Jg. 42, H. 1, S. 10–16.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1998): Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber (Hans Huber Programmbereich Pflege).
- Glaser, Barney G; Strauss, Anselm Leonard; Bischof-Elten, Gisela; Glaser-Strauss (1974): Interaktion mit Sterbenden. Beobachtungen für Ärzte, Schwestern, Seelsorger und Angehörige. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Sammlung Vandenhoeck).
- Goffman, Erving (1977): Rahmen-Analyse. E. Versuch über d. Organisation von Alltagserfahrungen. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gordon, Thomas (1979): Managerkonferenz. Effektives Führungstraining. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Hafeneger, Benno (2005): Jungenbilder - eine phänomenologische Skizze. In: Jansen, Mechthild M. (Hg.): K(l)eine Helden? Förderung von Jungen in Schule und außerschulischer Pädagogik. Wiesbaden: HLZ, S. 5–16.
- Heinrich-Böll-Stiftung; Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse (Hg.) (2006): Migration und Männlichkeiten. Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. Dezember 2005 in Berlin.
- Henry-Huthmacher, Christine; Hoffmann, Elisabeth (2006): Familienreport 2005. Teil 1: Situation von Familien in Deutschland ; Teil 2: Familienpolitische Best-Practice-Modelle im Vergleich ausgewählter Bundesländer. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung (Arbeitspapier / Konrad-Adenauer-Stiftung e.V, Nr. 151/2006).
- Herbek, Peter (2000): Strategische Unternehmensführung. Kernkompetenzen, Identität und Visionen, Umsetzung, Fallbeispiele. Wien [u.a.]: Ueberreuter.
- Hermanns, Harry (2010): Interviewen als Tätigkeit. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Orig.-Ausg., 8. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl. (Rororo Rowohlts Enzyklopädie, 55628), S. 360–368.
- Herthel, Alois (2002): Ressourcen der Vaterrolle. Familiäre Bedingungen der Vater-Kind-Beziehung. In: Walter, Heinz (Hg.): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen: Psychosozial-Verl. (Forschung psychosozial), S. 585–608.
- Hertzstiel, Ingo; Blaschke, Sieglinde; Loisch, Inge, et al. (Hg.) (2004): Vom Nürnberger Trichter zum Laptop? Schule zwischen kognitivem und sozial-emotionalem Lernen. Kongressbericht der 16. Bundeskonferenz 2004 in Nürnberg. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Heublein, Ulrich; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter; Wank, Johanna (2008): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2006. Herausgegeben von HIS Hochschul-Informationen-System GmbH. (HIS-Projektbericht). Online verfügbar unter [www.his.de/pdf/21/his-projektbericht-studienabbruch\\_2.pdf](http://www.his.de/pdf/21/his-projektbericht-studienabbruch_2.pdf), zuletzt aktualisiert am 01.07.2008, zuletzt geprüft am 21.12.2011.

- Hochschild, Arlie Russell (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet ; Work-Life-Balance. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, 29).
- Hollstein, Walter (1990): Die Männer. Vorwärts oder zurück? Stuttgart: Dt. Verl.-Anst.
- Hollstein, Walter (2004): Geschlechterdemokratie. Männer und Frauen besser miteinander leben. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Höyng, Stephan (2008a): Männer – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. 5., vollst. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 443–452.
- Höyng, Stephan (2008b): Männer zwischen Beruf und privatem Leben. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. 5., vollst. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 443–452.
- Höyng, Stephan (2009): Männer: Arbeit, privates Leben und Zufriedenheit. In: Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. (Hg.): Männer in Bewegung. 10 Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland. 1 Aufl. Berlin (Forschungsreihe), S. 342–355.
- Höyng, Stephan (2010): Exkurs „Männer zwischen Beruf und privatem Leben“. In: Achatz, Juliane (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Ed. Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), S. 191–269.
- Höyng, Stephan (2011): Was wollen wir mit Männern in Kindertagesstätten? In: Jungk, Sabine; Treber, Monika; Willenbring, Monika (Hg.): Bildung in Vielfalt. Inklusive Pädagogik der Kindheit. Freiburg i.Br: FEL-Verl., S. 215–232.
- Hungerland, Beatrice; Overwein, Bernd (Hg.) (2004): Kompetenzentwicklung im Wandel. Auf dem Weg zu einer informellen Lernkultur? 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Huntemann, Hella; Weiß, Christina (2010): Volkshochschul-Statistik 2009. Zahlen in Kürze. Herausgegeben von DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Online verfügbar unter <http://www.die-bonn.de/doks/huntemann1002.pdf>, zuletzt aktualisiert am 08.12.2010, zuletzt geprüft am 11.10.2011.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Online verfügbar unter [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/allensbach-v\\_C3\\_A4ter,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/allensbach-v_C3_A4ter,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf), zuletzt aktualisiert am 2005.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2006): Familienfreundlichkeit im Betrieb - Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Herausgegeben von BMFSFJ, zuletzt aktualisiert am 23.03.2006, zuletzt geprüft am 24.03.2010.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2006a): Elterngeld und Elternzeit: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage. Herausgegeben von BMFSFJ. Allensbach. Online verfügbar unter [www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/elterngeld-elternzeit-allensbach-wirtschaftsunternehmen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/elterngeld-elternzeit-allensbach-wirtschaftsunternehmen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf).
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. - Berichtsband -. Online verfügbar unter [www.ifd-allensbach.de/pdf/Ber\\_Monitor\\_Familienleben\\_2010.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/pdf/Ber_Monitor_Familienleben_2010.pdf), zuletzt aktualisiert am 21.07.2010, zuletzt geprüft am 01.12.2011.
- Jansen, Mechthild M. (Hg.) (2005): K(l)eine Helden? Förderung von Jungen in Schule und außerschulischer Pädagogik. Wiesbaden: HLZ.
- Jellouschek, Hans (2004): Wagnis Partnerschaft. Wie Liebe, Familie und Beruf zusammengehen. Orig.-Ausg. Freiburg im Breisgau ;, Basel ;, Wien: Herder.

- Jungk, Sabine; Treber, Monika; Willenbring, Monika (Hg.) (2011): Bildung in Vielfalt. Inklusiv Pädagogik der Kindheit. Freiburg i.Br: FEL-Verl.
- Jurczyk, Karin (2009): Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: Ed. Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 100).
- Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.) (2009): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege - neue Chancen! 1. Aufl. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Jurczyk, Karin; Rauschenbach, Thomas (2009): Elternzeit als Impuls für väterliches Engagement. Ein Vorreiter der Väterpolitik? In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege - neue Chancen! 1. Aufl. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 345–368.
- Jurczyk, Karin; Walper, Sabine (Hg.) (2010): Gemeinsames Sorgerecht nicht miteinander verheirateter Eltern. Vorgezogener Endbericht für das Projekt. München.
- Jüttemann, Gerd (Hg.) (1989): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. 2. Aufl. Heidelberg: Asanger.
- Kaiser, Astrid (2009): Neue Weg ein der Jungenpädagogik in der Schule. In: Pech, Detlef (Hg.): Jungen und Jungenarbeit. Eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren, S. 31–47.
- Kalicki, Bernhard (2006): Ansätze einer innovativen Väterpolitik. Erfahrungen aus anderen Ländern. In: Fthenakis, Wassilios E. (Hg.): Facetten der Vaterschaft. Perspektiven einer innovativen Väterpolitik, S. 209–223.
- Kassner, Karsten; Rüling, Anneli (2005): „Nicht nur Samstags gehört Papa mir!“. Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben. In: Tölke, Angelika; Hank, Karsten (Hg.): Männer - das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Zeitschrift für Familienforschung - Sonderheft, 4), S. 235–264.
- Keddi, Barbara; Stich, Jutta (2008): Qualitative Sozialforschung. Erschließung von Wirklichkeit - Auswahl der Fälle - Instrumente der Erhebung. In: DJI Bulletin Plus, H. 2, S. 1–4.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrollierung in der qualitativen Sozialforschung. 2., überarb. Aufl. Wiesbaden: VSVerl. für Sozialwiss. (Qualitative Sozialforschung, 15).
- Kisters, Benedikt; Pesch, Christa (2003): Modellprojekt „Familien brauchen Väter“. Stärkung väterlicher Kompetenz im Kontext von Schwangerschaft und Elternschaft. Online verfügbar unter [www.beratung-caritasnet.de/index.php?id=997&type=98](http://www.beratung-caritasnet.de/index.php?id=997&type=98), zuletzt geprüft am 14.12.2011.
- Klenner, Christina (2005): Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. In: Bispinck, Reinhard (Hg.): WSI-Tarifhandbuch 2005. Frankfurt am Main: Bund-Verl., S. 41–65.
- Klenner, Christina (2007): Familienfreundliche Betriebe - Anspruch und Wirklichkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 34, S. 17–25.
- König, Eckard (2005): Das Konstruktinterview: Grundlagen, Forschungsmethodik, Anwendung. In: König, Eckard (Hg.): Systemisch denken und handeln. Personale Systemtheorie in Erwachsenenbildung und Organisationsberatung. Weinheim: Beltz (Beltz System und Organisation, 10), S. 83–117.
- König, Eckard (Hg.) (2005): Systemisch denken und handeln. Personale Systemtheorie in Erwachsenenbildung und Organisationsberatung. Weinheim: Beltz (Beltz System und Organisation, 10).
- König, Eckard; Volmer, Gerda (2000): Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden. Weinheim: Dt. Studien-Verl. (System und Organisation, 1).
- König, Eckard; Volmer, Gerda (2008): Handbuch systemische Organisationsberatung. Weinheim: Beltz.

- Koordinationsstelle Männer in Kitas (2011): Warum mehr Männer? Online verfügbar unter [www.koordination-maennerinkitas.de/die-koordinationsstelle/warum-mehr-maenner/](http://www.koordination-maennerinkitas.de/die-koordinationsstelle/warum-mehr-maenner/), zuletzt geprüft am 03.10.2011.
- Krabel, Jens; Cremers, Michael (Hg.) (2008): Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und –gerechte Kindertageseinrichtung. Online verfügbar unter [www.genderloops.eu](http://www.genderloops.eu), zuletzt aktualisiert am 19.09.2008, zuletzt geprüft am 28.11.2011.
- Krabel, Jens; Cremers, Michael; Debus, Katharina (Hg.) (2008): Gender Loops Curriculum. Unterrichtsmaterialien für eine geschlechterbewusste und –gerechte ErzieherInnenausbildung. Online verfügbar unter [www.genderloops.eu](http://www.genderloops.eu), zuletzt aktualisiert am 18.12.2008, zuletzt geprüft am 28.11.2011.
- Krell, Gertraude (Hg.) (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 3., überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Krell, Gertraude (Hg.) (2008): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. 5., vollst. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Kreß, Brigitta (2008): We can do it! - Fraport-Väter heben ab. Kreß, Brigitta (Regie).
- Krieger, Sascha (21.06.2011): Berechnung der Väteranteile in der Elterngeldstatistik. Telefonat an Robert Richter.
- Kuckartz, Udo (2007): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial]).
- Künemund, Harald (2002): Die „Sandwich-Generation“. Typische Belastungskonstellation oder nur gelegentliche Kumulation von Erwerbstätigkeit, Pflege und Kinderbetreuung? In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 22, S. 344–361.
- Künning, Ursula (2005): Wie nehmen Väter sich selbst wahr? Rezension zu Matzner, Michael 2004: Vaterschaft aus der Sicht von Vätern. Online verfügbar unter [www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/325/333](http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/325/333), zuletzt geprüft am 27.06.2011.
- Lamb, Michael E. (1987): The father's role: Cross cultural perspectives. Cross-cultural perspectives. Hilldale: Erlbaum; L. Erlbaum Associates.
- Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken. 2 Bände (Qualitative Sozialforschung, 2).
- Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4., vollst. überarb. Aufl., [Nachdr.]. Weinheim: Beltz PVU.
- Landesarbeitsgemeinschaften der Familienbildung in Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2011): Echt stark – Väter in der Familienbildung. Impulse und Ideen für die Praxis. Handbuch „Väter im Blickpunkt der Familienbildung“ der Landesarbeitsgemeinschaften der Familienbildung in Nordrhein-Westfalen, zuletzt aktualisiert am 08.04.2011, zuletzt geprüft am 26.11.2011.
- Lange, Andreas; Alt, Christian (2008): Väterbilder – Vätertypen. Stichworte zu historischen und empirischen Variationen. In: DJI Bulletin Plus, H. 83/84, S. 1–4.
- Lenz, Hans-Joachim (1994): Die Mühen, Männerbildung vom Kopf auf die Füße zu stellen: Einführung in die Männerbildung. In: Lenz, Hans-Joachim (Hg.): Auf der Suche nach den Männern. Bildungsarbeit mit Männern. Frankfurt/M. (Berichte, Materialien, Planungshilfen / Deutsches Institut für Erwachsenenbildung), S. 5–60.
- Lenz, Hans-Joachim (Hg.) (1994): Auf der Suche nach den Männern. Bildungsarbeit mit Männern. Frankfurt/M. (Berichte, Materialien, Planungshilfen / Deutsches Institut für Erwachsenenbildung).
- Lindner, Matthias (2008): Die Vätermonate kommen! Forschungs- und Transfervorhaben in Betrieben und Branchen der ver.di - Endbericht. Gefördert aus Mitteln der BGAG Stiftung Walter Hesselbach. Herausgegeben von ver.di, zuletzt aktualisiert am 21.04.2008, zuletzt geprüft am 10.02.2009.



- Loytved, Christine; Bosch, Claudia; Berger, Claudia; Gutjahr, Karen (2009): Was meinte Naegele mit seiner Regel? In: Die Hebamme, H. 3, S. 142–148.
- LSG NRW (2011): L 13 EG 16/10 LSG NRW, Urteil vom 12.04.2011. Herausgegeben von Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen. Online verfügbar unter <https://sozialgerichtsbarkeit.de/sgeb/esgb/show.php?modul=esgb&id=142439>, zuletzt geprüft am 21.12.2011.
- MAIN-POST (2011): Keine längeren Elterngeld-Zeiten für junge Väter. Geplante Verdoppelung der „Vätermonate“ fällt der Haushaltslage zum Opfer. mainpost.de. Online verfügbar unter <http://www.mainpost.de/ueberregional/politik/zeitgeschehen/Keine-laengeren-Elterngeld-Zeiten-fuer-junge-Vaeter;art16698,6091672>, zuletzt aktualisiert am 11. April 2011, zuletzt geprüft am 22.06.2011.
- Malik, Fredmund (2002): Strategie des Managements komplexer Systeme. Ein Beitrag zur Management-Kybernetik evolutionärer Systeme. 7. Aufl. Bern [u.a.]: Haupt.
- Marschik, Matthias; Dorer, Johanna (2001): Kritische Männerforschung Entstehung, Verhältnis zur feministischen Forschung, Kritik. In: SWS-Rundschau, Jg. 41, H. 1, S. 5–16.
- Matzner, Michael (1998): Vaterschaft heute. Klischees und soziale Wirklichkeit. Frankfurt/Main: Campus-Verl.
- Matzner, Michael (2004): Vaterschaft aus der Sicht von Vätern. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Mayring, Philipp (1989): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. 2. Aufl. Heidelberg: Asanger, S. 187–211.
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5., überarb. und neu ausgestattete Aufl. Weinheim: Beltz-Verl. (Beltz Studium).
- Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz (UTB für Wissenschaft Pädagogik, 8229).
- mediafon (2011): Neues Urteil: Elterngeld und Entgelt für frühere Arbeit. Herausgegeben von mediafon - Beratungsnetz für Solo-Selbstständige. Online verfügbar unter [www.mediafon.net/meldung\\_volltext.php3?id=4dff2689ebe8f&akt=news\\_allgemein](http://www.mediafon.net/meldung_volltext.php3?id=4dff2689ebe8f&akt=news_allgemein), zuletzt aktualisiert am 20.06.2011, zuletzt geprüft am 31.08.2011.
- Metz-Göckel, Sigrid; Müller, Ursula (1986): Der Mann. Die Brigitte-Studie. Weinheim: Beltz (Psychologie heute - Bewußtsein).
- Meuser, Michael (2006): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Meuser, Michael (2007): Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ein Problem für Männer? Familien und Lebensverlaufsplanung bei Männern. In: Barlösius, Eva; Schiek, Daniela (Hg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 135–150.
- Meuser, Michael (2009): Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege - neue Chancen! 1. Aufl. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 79–93.
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (Hg.) (2011): Väter mit Migrationshintergrund.
- Mintzberg (1978): Patterns in Strategy Formation. In: Man.Sc., 24. Jg. 1978, S. 934-948
- Mintzberg, Henry (1994): The rise and fall of strategic planning. New York: Prentice Hall.
- Moss, Peter; Wall, K. (2006): International Review of Leave Policies and Related Research. (Employment Relation Research Series, 57). Online verfügbar unter [www.berr.gov.uk/files/file31948.pdf](http://www.berr.gov.uk/files/file31948.pdf), zuletzt aktualisiert am 07.07.2006, zuletzt geprüft am 22.06.2011.

- Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.) (2007): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Budrich.
- National Health Service (2005): NHS Maternity Services Quantitative Research (October),. Prepared by TNS System Tree for Kate Hawkinss, COI & Ann Barker, Department of Health. Online verfügbar unter [www.dh.gov.uk/prod\\_consum\\_dh/groups/dh\\_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh\\_4124248.pdf](http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh_4124248.pdf), zuletzt geprüft am 21.12.2011.
- Nelles, Hans-Georg (2011): Nachgezahltes Arbeitseinkommen mindert nicht das Elterngeld von Selbstständigen. Online verfügbar unter <http://vaeter-und-karriere.de/blog/index.php/2011/06/29/nachgezahltes-arbeitseinkommen-mindert-nicht-das-elterngeld-von-selbststaendigen/>, zuletzt aktualisiert am 29.06.2011, zuletzt geprüft am 31.08.2011.
- Nelles, Hans-Georg (21.11.2011): Betriebliche Maßnahmen zur Vertretungssituation von Vätern in Elternzeit. Telefonat mit Robert Richter.
- Nelles, Hans-Georg; Schäfer, Eberhard (2011): Die Elternzeit ist ein Anfang. In: Deutsche Hebammen Zeitschrift, Jg. 63, H. 03, S. 30–32.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen Familie und Gesundheit (Hg.) (2009): Väterarbeit in Niedersachsen - Väter - Räume - Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für an Väterarbeit Interessierte.
- Oberndorfer, Rotraut; Rost, Harald (2005): Neue Väter – Anspruch und Realität. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 17, H. 1, S. 50–65, zuletzt geprüft am 09.07.2010.
- PAS (Hg.) (1993): Statistische Mitteilungen des Deutschen Volkshochschul-Verbandes. 31. Folge, Arbeitsjahr 1992. Frankfurt am Main.
- Pech, Detlef (2009a): Einleitung. In: Pech, Detlef (Hg.): Jungen und Jungenarbeit. Eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren, S. 5–9.
- Pech, Detlef (2009b): Ziele von Jungenarbeit und ihre Reibungspunkte mit Schule. In: Pech, Detlef (Hg.): Jungen und Jungenarbeit. Eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren, S. 71–82.
- Pech, Detlef (Hg.) (2009): Jungen und Jungenarbeit. Eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Peinelt-Jordan, Klaus (2001): Eltern“urlaubs“willige Männer. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 3., überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 221–230.
- Personalwirtschaft (2010): Elternzeit in Deutschland und im internationalen Vergleich. Herausgegeben von Personalmanagement aus Personal News-Aktuelle Meldungen Personalwirtschaft. Online verfügbar unter [www.personalwirtschaft.de/de/html/news/details/827/Elternzeit-in-Deutschland-und-im-internationalen-Vergleich/](http://www.personalwirtschaft.de/de/html/news/details/827/Elternzeit-in-Deutschland-und-im-internationalen-Vergleich/), zuletzt aktualisiert am 22.07.2010, zuletzt geprüft am 04.11.2010.
- Peschel-Gutzeit, Lore Maria (2009): Entwicklung der Rechtsstellung des Vaters in den letzten 100 Jahren. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege - neue Chancen! 1. Aufl. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 47–59.
- Petzold, Matthias (2006): Vaterschaft heute. Online verfügbar unter [www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Aktuelles/a\\_Elternschaft/s\\_830.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Elternschaft/s_830.html), zuletzt aktualisiert am 18.01.2006, zuletzt geprüft am 20.10.2008.
- Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan; Menke, Katrin (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern ; eine explorative Studie. Unter Mitarbeit von Katrin Menke. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Pfeffer, Thomas (2004): Das „zirkuläre Fragen“ als Forschungsmethode zur Luhmannschen Systemtheorie. 2. Aufl. Heidelberg: Verl. für Systemische Forschung im Carl-Auer-Systeme-Verl.

- Prognos AG (2005): Elterngeld und Elternzeit (Föräldraförsäkring och föräldraledighet). Ein Erfahrungsbericht aus Schweden. Schlussfolgerungen für Deutschland & Literaturhinweise. Eine Studie im Auftrag des BMFSFJ. Herausgegeben von Prognos AG.
- Prömper, Hans (Hg.) (2010): Was macht Migration mit Männlichkeit? Kontexte und Erfahrungen zur Bildung und sozialen Arbeit mit Migranten. Opladen, Farmington Hills, Mich: Budrich.
- Pross, Helge (1978): Die Männer. Eine repräsentative Untersuchung über die Selbstbilder von Männern und ihre Bilder von der Frau. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Puchert, Ralf; Gärtner, Marc; Höyng, Stephan (Hg.) (2005): Work changes gender. Men and equality in the transition of labour forms. Opladen, Germany: B. Budrich.
- REGIERUNGonline (2011): Mehr Zeit für Familie. Herausgegeben von Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Online verfügbar unter [www.bundesregierung.de/nn\\_1264/Content/DE/Artikel/2011/10/2011-10-28-familienbericht.html](http://www.bundesregierung.de/nn_1264/Content/DE/Artikel/2011/10/2011-10-28-familienbericht.html), zuletzt aktualisiert am 01.01.2011, zuletzt geprüft am 07.11.2011.
- Reichle, Barbara (1999): Wir werden Familie. Ein Kurs zur Vorbereitung auf die erste Elternschaft. Weinheim: Juventa-Verl. (Familienbildung und Beratung).
- Richter, Robert (1997): Männerbildung. Ihre Situation an Volkshochschulen. Diplomarbeit. Betreut von Prof. Dr. Klaus Künzel. Köln. Universität zu Köln. Online verfügbar unter [www.die-frankfurt.de/espid/dokumente/doc-2000/richter00\\_01.pdf](http://www.die-frankfurt.de/espid/dokumente/doc-2000/richter00_01.pdf), zuletzt geprüft am 11.10.2011.
- Richter, Robert (2000): Vom Mann zum Vater In: DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Familienbezogene Bildungsarbeit mit Vätern. Beitrag im DIE-Themenheft „Männer“. In: DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Jg. 7, H. 4, S. 36–37.
- Richter, Robert (2005): Väter zwischen Lust und Frust. Sexualität in der Schwangerschaft und nach der Geburt aus männlicher Perspektive. In: Deutsche Hebammen-Zeitschrift, H. 6 - Themenheft Sexualität, S. 23–27.
- Richter, Robert (2007): Väter als Zielgruppe in der Familiengesundheit rund um die Geburt. In: Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.): Hebammen fördern Gesundheit - von Anfang an. XI. Hebammenkongress, 14. bis 16. Mai 2007, Congress Center Leipzig : Kongressband. Karlsruhe: Bund Deutscher Hebammen, S. 428–432.
- Richter, Robert (2011a): Der ideale Dritte. Väter sind nicht besser oder schlechter als Mütter. In: Deutsche Hebammen Zeitschrift, Jg. 63, H. 3, S. 10–13.
- Richter, Robert (2011b): Väter als Stillförderer gewinnen. In: Deutsche Hebammen Zeitschrift, Jg. 63, H. 9, S. 16–20.
- Richter, Robert; Mosemann, Volker (2009): Väterarbeit im Deutschen Roten Kreuz. Neue Wege in der Kooperation von DRK-Familienbildung und Diensten der Nationalen Hilfgesellschaft. Handreichung. Berlin: Deutsches Rotes Kreuz.
- Richter, Robert; Mosemann, Volker (2012): Neue Impulse für die Väterarbeit im Deutschen Roten Kreuz. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg.): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verl; Psychosozial, Bücherdienst, o. S., im Erschein.
- Richter, Robert; Schäfer, Eberhard (2004a): Was werdende Väter in der Geburtsvorbereitung wollen. In: Switchboard – Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, H. 164, S. 18–19.
- Richter, Robert; Schäfer, Eberhard (2004b): Wie werde ich ein guter Vater? Was werden die Väter in der Geburtsvorbereitung brauchen. In: Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.): Hebammenkunst – Erfahrung, Wissen, Intuition. Kongressband. X. Hebammenkongress, 17. bis 19. Mai 2004, Kongresszentrum Karlsruhe: Kongressband. Karlsruhe: Bund Deutscher Hebammen, S. 222–225.
- Richter, Robert; Schäfer, Eberhard (2005): Das Papa-Handbuch. Alles, was Sie wissen müssen zu Schwangerschaft, Geburt und dem ersten Jahr zu dritt. 8. Auflage 2011. München: Gräfe und Unzer.

- Richter, Robert; Verlinden, Martin (2000): Vom Mann zum Vater. Praxismaterialien für die Bildungsarbeit mit Vätern. Münster: Votum.
- Röhler, Karl Alexander (2006): Work-life-balance Arbeitslosigkeit, Männlichkeit und Vaterrolle. In: Werneck, Harald (Hg.): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Orig.-Ausg. Giessen: Psychosozial-Verl, S. 143–154.
- Rohrmann, Tim (2004): Was ist mit den Jungen los? Perspektiven für Jungen als Herausforderung für Schule. In: Hertzstell, Ingo; Blaschke, Sieglinde; Loisch, Inge; Hanckel, Christoph (Hg.): Vom Nürnberger Trichter zum Laptop? Schule zwischen kognitivem und sozial-emotionalem Lernen. Kongressbericht der 16. Bundeskonferenz 2004 in Nürnberg. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag, S. 102–117.
- Rohrmann, Tim (2009): Jungen in Kindertageseinrichtungen. In: Pech, Detlef (Hg.): Jungen und Jungenarbeit. Eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren, S. 51–70.
- Rohrmann, Tim (2011): MEHR Männer in Kitas. Veranstaltung vom 23. Mai 2011. Hamburg. Online verfügbar unter <http://www.koordination-maennerinkitas.de/die-koordinationsstelle/warum-mehr-maenner/>, zuletzt geprüft am 03.11.2011.
- Rohrmann, Tim (2011a): Jungen, Mädchen, Gender und geschlechterbewusste Pädagogik. in Bildungsplänen und Bildungsprogrammen für Kitas in den deutschen Bundesländern. Online verfügbar unter [www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Gender\\_Bildungsplaene\\_2011.pdf](http://www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Gender_Bildungsplaene_2011.pdf), zuletzt aktualisiert am 12.04.2011, zuletzt geprüft am 28.11.2011.
- Rollett, Brigitta; Werneck, Harald (2002): Die Vaterrolle in der Kultur der Gegenwart. In: Walter, Heinz (Hg.): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen: Psychosozial-Verl. (Forschung psychosozial), S. 323–343.
- Rosowski, Martin (Hg.) (2000): MännerLeben im Wandel. Würdigung und praktische Umsetzung einer Männerstudie. Ostfildern: Schwabenverl.
- Rost, Martina (2008): Väternetzwerke in Unternehmen – Laboratorien für neue Wirklichkeiten. Vortrag zum Workshop 4 der 3. Impulstagung des Aktionsforum Männer und Leben - Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 04.12.2008, Frankfurt/Main. Online verfügbar unter [www.impulstagung.de/downloads/fraport\\_vaeter\\_ws4.pdf](http://www.impulstagung.de/downloads/fraport_vaeter_ws4.pdf), zuletzt aktualisiert am 02.12.2008, zuletzt geprüft am 23.11.2011.
- Rost, Martina; Kreß, Brigitta (2008): Praxisbeispiel Fraport AG: Chancengleichheit gestalten durch „Total E-Quality“-Prozess-Management. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. 5., vollst. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 141–146.
- Rudolph, Hedwig (2007): Client first. Geschlechtshierarchische Konturen der Projektarbeit in Unternehmensberatungen. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Geschlecht & Gesellschaft, 40), S. 45–60.
- Rüling, Anneli; Kassner, Karsten (2007): Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Politik und Ges.
- Sabla, Kim-Patrick (2009): Vaterschaft und Erziehungshilfen. Lebensweltliche Perspektiven und Aspekte einer gelingenden Kooperation. Weinheim, München: Juventa-Verl.
- Sachverständigenkommission (2011): Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Herausgegeben von Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, Online verfügbar unter [www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf), zuletzt aktualisiert am 16.06.2011, zuletzt geprüft am 21.12.2011.

- Schäfer, Eberhard (2008): Den richtigen Kick kriegen: Erfahrungen mit werdenden Vätern. In: Schäfer, Eberhard; Abou-Dakn, Michael (Hg.): Vater werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt. Orig.-Ausg. Giessen: Psychosozial-Verl., S. 84–95.
- Schäfer, Eberhard; Abou-Dakn, Michael (Hg.) (2008): Vater werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt. Orig.-Ausg. Giessen: Psychosozial-Verl.
- Schäfer, Eberhard; Schulte, Marc; Nelles, Hans-Georg; Bortler, Andreas (2009): Nicht Weicheier, sondern Trendsetter. Arbeit mit Vätern: Wege aus der Vereinzelung und wie sie beschritten werden könn(t)en. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege - neue Chancen! 1. Aufl. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 326–344.
- Schaffer, H. R.; Emerson, Peggy E. (1964): The Development of Social Attachment in Infancy. In: Journal of Child Psychology and Psychiatry, Jg. 29, H. 3, S. 1–77.
- Schiersmann, Christiane (1998): Innovationen in Einrichtungen der Familienbildung. Eine bundesweite empirische Institutionenanalyse. Opladen: Leske + Budrich.
- Schlippe, Arist von; Schweitzer, Jochen (2007): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 10. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schmidt, Claudia; Eschelbach, Diana; Meysen, Thomas (2010): Sorgerechtsregelungen bei nichtehelichen Geburten. Die Rechtslage in Deutschland. In: Jurczyk, Karin; Walper, Sabine (Hg.): Gemeinsames Sorgerecht nicht miteinander verheirateter Eltern. Vorgezogener Endbericht für das Projekt. München, S. 15–19.
- Schnack, Dieter; Neutzling, Rainer (1990): Kleine Helden in Not. Jungen auf der Suche nach Männlichkeit. Orig.-Ausg. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schneider, Norbert F.; Matthias-Bleck, Heike (Hg.) (2002): Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Opladen: Leske + Budrich.
- Schorn, Ariane (2003): Männer im Übergang zur Vaterschaft. Das Entstehen der Beziehung zum Kind. Gießen: Psychosozial-Verl. (Forschung psychosozial).
- Schymroch, Hildegard (1989): Von der Mütterschule zur Familienbildungsstätte. Entstehung und Entwicklung in Deutschland. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Seehausen, Harald (2007): Neue Wege für Väter. Studienergebnisse und Erfahrungen aus der Praxis. Herausgegeben von commerzbank - diversity management. Frankfurt am Main.
- Selvini-Palazzoli, Mara; Boscolo, Luigi; Cecchin, Gianfranco; Prata, Guliana (1981): Hypothesisieren - Zirkularität - Neutralität. In: Familiendynamik, H. 2, S. 123–139.
- Simon, Fritz B. (Hg.) (1998): Lebende Systeme. Berlin/Heidelberg/New York
- Simon, Fritz B.; Stierlin, Helm (1988): Unterschiede, die Unterschiede machen. Klinische Epistemologie : Grundlage einer systematischen Psychiatrie und Psychosomatik. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Sinus Sociovision (1998): Die Sinus Milieus und ihre Anwendung. Heidelberg.
- Sinus Sociovision (2007): Rollen im Wandel – Strukturen im Aufbau. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus- Milieus®. Erste Befunde. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/sinus-langfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, zuletzt aktualisiert am 15.05.2007, zuletzt geprüft am 27.06.2011.
- Soeffner, Hans-Georg (Hg.) (1986): Sozialstruktur und soziale Typik. Frankfurt/Main: Campus-Verl. (CampusForschung, 465).
- Sommer, Saha (2011): Familien-Soli: Das Elterngeld wird zum brisanten Gefahrgut. Herausgegeben von manager-magazin.de. Online verfügbar unter [www.manager-magazin.de/politik/deutschland/0,2828,druck-744982,00.html](http://www.manager-magazin.de/politik/deutschland/0,2828,druck-744982,00.html), zuletzt aktualisiert am 10.05.2011, zuletzt geprüft am 12.05.2011.

- Spitzley, Helmut (2003): Kurze Vollzeit für alle. Plädoyer für eine andere Arbeitskultur. In: Frankfurter Rundschau, Ausgabe 10.09.2003, S. 9. Online verfügbar unter [www.berliner-arbeitslosenzentrum.de/download/kurzevollzeit.pdf](http://www.berliner-arbeitslosenzentrum.de/download/kurzevollzeit.pdf), zuletzt geprüft am 30.11.2011.
- Stegmaier, Jens (2010): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise für den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Herausgegeben von BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung. Online verfügbar unter [http://datenreport.bibb.de/IAB-Expertise\\_fuer\\_den\\_Datenreport\\_zum\\_Berufsbildungsbericht\\_2011.pdf](http://datenreport.bibb.de/IAB-Expertise_fuer_den_Datenreport_zum_Berufsbildungsbericht_2011.pdf), zuletzt aktualisiert am 19.08.2010, zuletzt geprüft am 13.12.2011.
- Tölke, Angelika; Hank, Karsten (Hg.) (2005): Männer - das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Zeitschrift für Familienforschung - Sonderheft, 4).
- Tunç, Michael (2006): Migrationsfolgegenerationen und Männlichkeiten in intersektioneller Perspektive. Forschung, Praxis und Politik. In: Heinrich-Böll-Stiftung; Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse (Hg.): Migration und Männlichkeiten. Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. Dezember 2005 in Berlin, S. 17–32.
- Tunç, Michael (2009): Väter mit Migrationshintergrund. Herausforderungen für die Gestaltung von Angeboten. In: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen Familie und Gesundheit (Hg.): Väterarbeit in Niedersachsen - Väter - Räume - Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für an Väterarbeit Interessierte, S. 57–67.
- Tunç, Michael (2010): Männlichkeiten in der Migrationsgesellschaft. Fragen, Probleme und Herausforderungen. In: Prömper, Hans (Hg.): Was macht Migration mit Männlichkeit? Kontexte und Erfahrungen zur Bildung und sozialen Arbeit mit Migranten. Opladen, Farmington Hills, Mich: Budrich, S. 19–35.
- Tunç, Michael (2011): Väter(lichkeit) in der Einwanderungsgesellschaft im Wandel. In: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (Hg.): Väter mit Migrationshintergrund., S. 19–22.
- Tunç, Michael; Erdogan, Kazım (2010): „Baba ve çocuk - Vater und Kind“. Interkulturelle Väterarbeit und -politik. Dokumentation des Workshops 4 der Fachtagung „Deutschland sucht den ‚Super-Papa‘. Impulse für eine moderne Väterpolitik.“ des Gunda-Werner-Instituts und Forum Männer am 23./24. April 2010 in der Fachhochschule Köln, zuletzt geprüft am 27.06.2011.
- Vaskovics, Laszlo A.; Garhammer, Manfred (Hg.) (1995): Soziologie familialer Lebenswelten. München: Oldenbourg (Soziologische Revue Sonderheft, 3).
- Vaskovics, Laszlo A.; Rost, Harald (1999): Väter und Erziehungsurlaub. Stuttgart: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 179).
- ver.di (2005): „Kurze Vollzeit für alle“ – Leitbild einer neuen Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Herausgegeben von Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. (Arbeitszeit-Information, 3). Online verfügbar unter [http://arbeitszeit.verdi.de/arbeitszeitpolitische\\_initiative/ver.di-umfrage/data/AZinfo\\_3.pdf](http://arbeitszeit.verdi.de/arbeitszeitpolitische_initiative/ver.di-umfrage/data/AZinfo_3.pdf), zuletzt aktualisiert am 19.10.2005, zuletzt geprüft am 01.12.2011.
- ver.di (2008): Die Vätermomente kommen! Online verfügbar unter [https://gender.verdi.de/schwerpunktthemen/vereinbarkeit\\_maenner/vaetermomente/#die\\_vaetermomente\\_kommen](https://gender.verdi.de/schwerpunktthemen/vereinbarkeit_maenner/vaetermomente/#die_vaetermomente_kommen), zuletzt geprüft am 10.02.2009.
- ver.di Bundesverwaltung, Bereich Gender Politik (Hg.) (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – oder familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter? Dokumentation der Fachtagung am 3. November 2004.
- Verlinden, Martin (2004): Väterarbeit in NRW. Herausgegeben von Sozialpädagogisches Institut NRW (SPI NRW). Online verfügbar unter [www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/4165/33202/file](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/4165/33202/file), zuletzt geprüft am 28.10.2008.
- Verlinden, Martin; Külbel, Anke (2007): Väter im Kindergarten. Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder. Berlin: Scriptor.

- Vogt, Ann-Cathrin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Ökonomische versus sozialpsychologische Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. Univ., Diss.--Tübingen, 2009. 1. Aufl. München: Hampp (Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, 21).
- Vogt, Ann-Cathrin; Pull, Kerstin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 24, H. 1. Online verfügbar unter [www.wiwi.uni-tuebingen.de/cms/fileadmin/Uploads/Lehrstuehle/Personal/pdf-files/artikel/ZfP\\_1\\_10\\_Vogt\\_Pull.pdf](http://www.wiwi.uni-tuebingen.de/cms/fileadmin/Uploads/Lehrstuehle/Personal/pdf-files/artikel/ZfP_1_10_Vogt_Pull.pdf), zuletzt geprüft am 30.11.2010.
- Völker, Susanne (2011): Praktiken sozialer Reproduktion von prekär beschäftigten Männern. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 8, S. 423–429.
- Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. (Hg.) (2009): Männer in Bewegung. 10 Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland. 1. Aufl. Berlin (Forschungsreihe).
- von Foerster, Heinz (1988): Aufbau und Abbau. In: Simon, Fritz B. (Hg.) (1998): Lebende Systeme. Berlin/Heidelberg/New York, 19-33
- Walter, Heinz (Hg.) (2002): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen: Psychosozial-Verl. (Forschung psychosozial).
- Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg.) (2012): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verl; Psychosozial, Bücherdienst, im Erscheinen.
- Walter, Wolfgang; Künzler, Jan (2002): Parenterales Engagement. Mütter und Väter im Vergleich. In: Schneider, Norbert F.; Matthias-Bleck, Heike (Hg.): Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Opladen: Leske + Budrich, S. 95–119.
- Weatherly, Johny N. (2009): Handbuch systemisches Management. Eine Anleitung für Praktiker. Berlin: Med.-Wiss. Verl.-Ges.
- Weber, Jack; Wulf-Schnabel, Jan; Kawall, Andrea; Rehmann, Yvonne (2009): Väter in Elternzeit - ein lebensweltorientiertes Bildungskonzept. Ein Kooperationsprojekt von: DGB Region KERN, Haus der Familie Kiel, Fachhochschule Kiel. Online verfügbar unter [www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Fachbeitrag/a\\_Familienbildung/s\\_3051.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Fachbeitrag/a_Familienbildung/s_3051.html), zuletzt aktualisiert am 31.08.2009, zuletzt geprüft am 01.03.2010.
- Weber, Max (1985): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. 6. Aufl. Tübingen, Erstveröffentlichung 1922. Online verfügbar unter [www.zeno.org/nid/20011440104](http://www.zeno.org/nid/20011440104), zuletzt geprüft am 21.12.2011.
- Weigel, Tilman (2010): „Keiner will mehr Mitte sein“ - Deutschlands Gesellschaft. Herausgegeben von Süddeutsche Zeitung. Online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/wissen/2.220/deutschlands-gesellschaft-keiner-will-mehr-mitte-sein-1.1003475>, zuletzt aktualisiert am 22.09.2010, zuletzt geprüft am 05.11.2010.
- Welge, Martin K.; Al-Laham, Andreas (2003): Strategisches Management. Grundlagen - Prozess - Implementierung. 4. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Werneck, Harald (1998): Übergang zur Vaterschaft. Auf der Suche nach den „Neuen Vätern“. Wien: Springer (Springer Psychologie).
- Werneck, Harald (Hg.) (2006): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Orig.-Ausg. Giessen: Psychosozial-Verl.
- Wippermann, Carsten; Calmbach, Marc; Wippermann, Katja (2009): Handout - Männer: Rolle vorwärts - Rolle rückwärts. Herausgegeben von Sinus Sociovision, zuletzt aktualisiert am 26.10.2009, zuletzt geprüft am 14.04.2010.
- Wippermann, Carsten; Calmbach, Marc; Wippermann, Katja (2009): Männer. Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen: B. Budrich.

- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt: Campus-Verl. (CampusForschung, 322).
- Witzel, Andreas (1989): Das Problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. 2. Aufl. Heidelberg: Asanger, S. 227–255.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. (Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1, Art. 22). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, zuletzt aktualisiert am 7/2008, zuletzt geprüft am 25.01.2011.
- Wulf-Schnabel, Jan (2008): Lebensweltorientiertes Bildungskonzept für Väter in Elternzeit. Ergebnisse des Forschungspraxisprojektes. Kurzfassung. Online verfügbar unter <http://vg04.met.vgwort.de/na/d5e13f47a8ff40eea66f6dbe066dcde6?l=http://www.vaeterprojekt.de/ErgebnisKURZfassung.pdf>, zuletzt geprüft am 2010-02-17.
- Wulf-Schnabel, Jan (2010): Lebensweltorientierte Bildung für Väter in Elternzeit. In: Zeitschrift für Sozialpädagogik, H. 1, S. 38–60.
- Zulehner, Paul M.; Volz, Rainer (1998): Männer im Aufbruch. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Online verfügbar unter <http://www.univie.ac.at/pastoraltheologie/lbi/seiten/download/BRD%20summary.pdf>, zuletzt geprüft am 05.06.2007.
- Zulehner, Paul M.; Volz, Rainer (1999): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen ; ein Forschungsbericht. Ostfildern: Schwabenverl.